



การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร



นายอนุพงษ์ ชาคำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



Management Approach for Scout Activity of Primary Schools
under the Auspices of Bangkok Metropolitan Administration



Mr. Anupong Chakham

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Educational
Administration and Leadership Graduate School

Siam University Academic Year 2022

Copyright of Siam University

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา
 สังกัดกรุงเทพมหานคร
 โดย : นายอนุพงษ์ ชาคำ
 ชื่อปริญญาโท : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชา : การบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สนธิ์ สุทศเวต
 (ดร.สนธิ์ สุทศเวต)

การวิจัยเรื่องการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ มอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนลูกเสือ ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ด้านการนำ ($\bar{X} = 4.19$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.15$)
2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, การจัดกิจกรรมลูกเสือ

Abstract

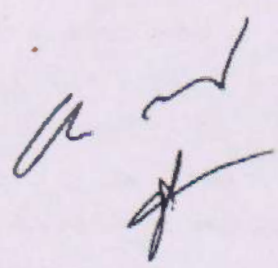
Title : Management Approach for Scout Activity of Primary Schools
under the Auspices of Bangkok Metropolitan Administration
Researcher : Mr. Anupong Chakham
Degree : Master of Education
Major : Educational Administration and Leadership
Research Advisor

Nalinee S.

Dr. Nalinee Sutsavade

The purposes of this study were: 1) to study scout activity management of schools; and 2) to compare scout activity management among different sizes of primary schools under the auspices of the Bangkok Metropolitan Administration. The population of the study, primary schools under the auspices of Bangkok Metropolitan Administration, were sampled from Krejcie and Morgan at the confidence interval of 95%. The 313 Key informants were school administrators, leaders of student development activity, and scout teacher of primary schools. Questionnaires were analyzed by Frequency, Percentile, Mean, Standard Deviation, Analysis of Variance (ANOVA), and content analysis. The results were found as following: 1) the overall scout activities in school were at the high level ($X = 4.19$), with organization management having highest average ($X = 4.22$), followed by leadership ($X = 4.19$), and planning ($X = 4.15$), respective. 2) The comparison of scout activity management between the different sizes of schools did not find any difference.

Keywords: school administration, scout activity



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา	8
หลักการบริหาร	11
การจัดกิจกรรมลูกเสือ	28
กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	42
กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตอนที่ 2 สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	47
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	64
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	66
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการวิจัย	68
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	84
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	85
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	87
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
ประวัติผู้ทำวิจัย	105

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา	46
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรม ลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน	48
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรม ลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน โดยภาพรวมและรายข้อ	50
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรม ลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมและรายข้อ	54
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรม ลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการนำ โดยภาพรวมและรายข้อ	58
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรม ลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการควบคุม โดยภาพรวมและรายข้อ	61
4.7 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน	64
4.8 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	65

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.นลินี สุดเศวต ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาในพระคุณของบิดามารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

อนุพงษ์ ชาคำ

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 5) และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา โดยยึดผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของบุคคล ทำให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีความสุขบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงและยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พุทธศักราช 2561 ที่กล่าวถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาคุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยจะต้องธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก เป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง โดยผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ด้านพลเมืองที่เข้มแข็งนั้น หมายถึงเป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมี ส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ บนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561 : 7)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การงานอาชีพ ศิลปะ สุขศึกษาและพลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ ในรูปแบบการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนโดยการปฏิบัติจริง เสริมสร้างสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ประกอบด้วยกิจกรรมใน 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณะประโยชน์ โดยสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมต่างๆให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยในส่วนของกิจกรรมนักเรียน การจัดกิจกรรมลูกเสือจะเป็นหนึ่งในกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ ได้มีการดำเนินงานอยู่ในสถานศึกษาควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาของชาติ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เป็นทั้งวิชาเลือกกิจกรรมในหลักสูตรและนอกหลักสูตรที่แต่ละสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมนี้จนถึงปัจจุบัน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553)

ในส่วนการบริหารการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของรัฐบาลและได้ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมนักเรียน และการจัดกิจกรรมลูกเสือก็เป็น 1 ในกิจกรรมนักเรียน ที่เป็นกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่างๆ โดยสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับนโยบาย การวางแผนไปสู่แนวปฏิบัติ ที่มีการกำหนดจากส่วนกลางลงไปจนถึงระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา สถานศึกษาจึงควรมีแนวทางในการบริหารงานที่เป็นระบบและชัดเจน ตั้งแต่การกำหนดแนวนโยบาย การวางแผนสู่การปฏิบัติ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ผู้รับผิดชอบ การบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณ การสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์และสถานที่ให้พร้อมสำหรับการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมและการให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องตลอดจนผู้ปกครองและสาธารณชน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งการดำเนินงานการจัดกิจกรรมลูกเสือมีความจำเป็นที่จะต้องมีความร่วมมือที่เกี่ยวข้องจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อจะได้มีความเข้าใจ มีความร่วมมือกันทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และจากรายงานผลการประเมินมาตรฐานภายนอกสถานศึกษา จุดมุ่งหมายของการศึกษา (Goals) การศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นพลเมือง เป็นคนดี มีวินัย เป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพของสังคม ประเทศและของโลก มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ สามารถเรียนรู้ได้ตามความสมัครใจ และดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ รวมทั้งสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมพหุวัฒนธรรมที่เป็นพลวัตในโลกศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศไทยที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ ได้พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข คือ 1) สร้างจิตสำนึกของคนไทยทุกช่วงวัยและประชาชนต่างเชื้อชาติที่อยู่ในประเทศไทยให้มีความจงรักภักดี และธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2) ปลุกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สมานฉันท์ สันติวิธี ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 3) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ผ่านหลักสูตรทั้งในและนอกระบบการศึกษา รวมทั้งช่องทาง

สื่อสารต่าง ๆ เช่น ผ่านการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ 4) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน 5) จัดให้มีการเรียนการสอนหรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม 6) พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนด้านความเป็นเมืองในทุกระดับการศึกษา (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งกิจกรรมลูกเสือเป็นกระบวนการสำคัญที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นเครื่องมือในการอบรมบ่มนิสัยเยาวชนและพลเมืองของชาติ อีกทั้งกิจกรรมลูกเสือยังเป็นกิจกรรมที่สำคัญ เป็นที่ยอมรับกันทั้งภาครัฐและเอกชนว่าเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาเยาวชนของชาติอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของชาติและประชากรโลกอย่างแท้จริง กระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มุ่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีงาม ไม่กระทำตนเป็นปัญหาต่อสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความหมาย ผ่านการจัดกิจกรรมตามวิธีการของลูกเสือ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) การจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมลูกเสือตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษาควรจัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมลูกเสือ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันการดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมลูกเสือ ยังประสบปัญหาหลายประการ ทั้งปัญหาในด้านการบริหารงานลูกเสือ และปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนลูกเสือ (สุทธิ สีพิกา, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวุฒิ สังข์ขาว (2557) ที่พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนลูกเสือนั้น สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ ไม่เหมาะสมกับความสนใจและความสามารถของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของสมพิชญ์ วงษ์ด้วง (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินผล นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานลูกเสือไม่ชัดเจนเพียงพอ โรงเรียนต้องการเน้นให้เด็กเก่งทางด้านวิชาการมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพงษ์ ปะนาสังข์ (2553) ที่พบว่าในการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา มีปัญหาด้านบุคลากรครูไม่ให้ความสำคัญและสนใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ นักเรียนไม่ให้ความสำคัญและสนใจในการเรียนกิจกรรมลูกเสือ ครูขาดทักษะในการสอนวิชาลูกเสือ ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ขาดสื่อที่ทันสมัยสำหรับจัดการเรียนการสอน นักเรียนไม่ให้ความสำคัญในการเรียนกิจกรรมลูกเสือหรือเป็นการเรียนเพื่อให้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้เท่านั้น นักเรียนจึงไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการเรียนกิจกรรมลูกเสือ จากผลการศึกษาวิจัยและปัญหาที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ ยังพบปัญหาในด้านการบริหารภายในสถานศึกษา ปัญหาด้านบุคลากรและการสนับสนุนด้านอื่นๆของสถานศึกษาที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี จึงจะช่วยให้ การจัดการเรียนกิจกรรมลูกเสือ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมลูกเสือได้อย่างที่ควรจะเป็น

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสื่อดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการจัดกิจกรรมลูกเสือ เป็นหนึ่งในภารกิจของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะได้ร่วมกันบริหารจัดการให้การจัดกิจกรรมลูกเสือที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนสามารถบรรลุตามพันธกิจของสถานศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้ได้รับการพัฒนาแบบองค์รวม ที่เสริมเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ด้านวิชาการใน 8 กลุ่มสาระที่สถานศึกษาต้องจัดให้กับนักเรียน

ด้วยนั้น โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมลูกเสือในระดับประถมศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถนำความรู้ทางวิชาการมาบูรณาการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และเพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ นั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ที่นำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนในด้านต่างๆ และต้องการที่จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวข้องการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยต้องการทราบข้อมูลของสภาพการบริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในปัจจุบัน และต้องการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะแนวทางในการบริหารสถานศึกษากับการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยเฉพาะกลุ่มโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อการบริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามหลักการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดบริหารงานกิจกรรมนักเรียน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้ในการบริหารงานกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารงานของสถานศึกษา โดยทำการศึกษาและวิเคราะห์หลักการบริหารงานของสถานศึกษาของนักวิชาการทางการบริหาร ในหลักการบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการวางแผน 2. ด้านการจัดองค์การ 3. ด้านการนำ และ 4. ด้านการควบคุม

2. ขอบเขตกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 431 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอนลูกเสือ

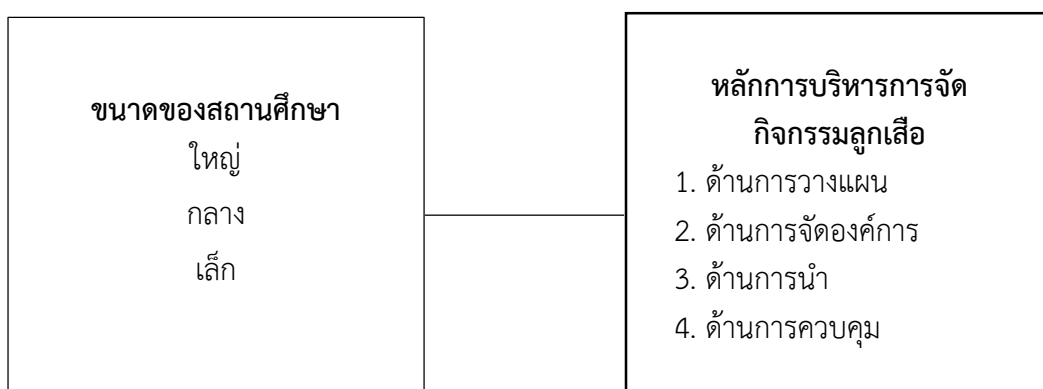
2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์มอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนลูกเสือ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 313 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา ปีการศึกษา 2563

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารข้อมูลและการวิเคราะห์หลักการบริหารงานของ Louis A. Allen (1958) ได้ระบุหน้าที่พื้นฐานของการบริหาร 4 ด้าน คือ POLC ประกอบด้วย 1. ด้านการวางแผน (Planning) 2. ด้านการจัดองค์การ (Organizing) 3. ด้านการนำ (Leading) และ 4. ด้านการควบคุม (Controlling) มาเป็นกรอบแนวความคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะหรือความหมายของคำศัพท์ในการวิจัยครั้งนี้

การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยนำหลักการบริหารงานของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Louis A. Allen (1958) คือ POLC ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผน หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ และหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือ โดยจะต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือ ที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารทั้งคน การเงินและงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ด้านการจัดองค์การ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดระเบียบภายในของสถานศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการจัดหาและกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการแบ่งงานภายในสถานศึกษาออกเป็นกลุ่มงาน มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน มีการกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรเพื่อการบริหารทุกประเภทแบบบูรณาการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

3. ด้านการนำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการชักจูง นำพา ชี้นำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือ ท่วมเท มุมนานะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้งานบรรลุสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านการควบคุม หมายถึง สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตั้งแต่แผนงานโครงการและกิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ รวมทั้ง การประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณ ที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป

กิจกรรมลูกเสือ หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมหนึ่งในการจัดกิจกรรมนักเรียน ที่มีการกำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการบริหารงานของสถานศึกษาภายใต้สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 431 โรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ครูผู้สอนลูกเสือ หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่สอนกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ข้อมูลสภาพการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาทั้งด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม ที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายการจัดการกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาต่อไป

2. ได้ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการกิจกรรมลูกเสือที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง จะได้ข้อเสนอแนะที่เป็นผลจากการศึกษาวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ หรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
2. หลักการบริหาร
3. การจัดกิจกรรมลูกเสือ
4. กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

ความหมายการบริหาร

“การบริหาร” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Sergiovanni & Carver (2000) (อ้างถึงใน กิตติ กรทอง, 2555) กล่าวว่า การบริหารคือ การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Hersey & Blanchard (1992, อ้างถึงใน เจตน์สุตา ทศานนท์, 2559) อธิบายว่า การบริหารคือกระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

Holt (1993, อ้างถึงใน เทอดศักดิ์ จันเสวี, 2559) กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งพร้อมด้วยกระบวนการวางแผนการจัดองค์กร การเป็นผู้นำและการควบคุม

Wagner & Hollenbeck (1995, อ้างถึงใน โสภ มัดลิ่ง, 2554) ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่าเป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์กรการดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

Daft (2017) การบริหารเป็นการจัดการบทบาทกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดกำลังพล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมทรัพยากร (Controlling Organization resources)

โสภ มัดลิ่ง (2554) ได้สรุปความหมายของ การบริหารไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำได้ทุกอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นสรุปได้ว่า

การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อเป็นแนวทางมาสร้างงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล ตามเป้าหมายของ ภาระงานที่วางไว้

กิตติ กรทอง (2555) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระงานทางาร่วมกันของบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยอาศัยภาระงานวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

เทอดศักดิ์ จันเสวี (2559) สรุปว่า การบริหารเป็นภาระงานทางาร่วมกันของบุคลากรในองค์การเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรเทคนิค วิธีการและ ภาระงานต่าง ๆ ผสมผสานให้สอดคล้องกันอย่างเหมาะสม

ประพันธ์ เดชสวัสดิ์ (2552) กล่าวว่า การบริหาร เป็นภาระงานดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัด องค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

กรองกาญจน์ เชิดชัยชिरากุล (2560) สรุปว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงาน ร่วมกันตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปเพื่อร่วมกันวางแผนและพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทุกๆด้าน หรือ เป็นภาระงานที่ต้องใช้ศิลปะใน การบริหารการทำงานต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคน ขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่บริหารงานจนทำให้องค์การ มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้มากมาย ซึ่งมี ทั้งที่แตกต่างและคล้ายกัน ดังนี้

เก่ง ตลาดธานี (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ ภาระงานที่ใช้ศาสตร์และ ศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติบโตทั้งทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีในสังคมต่อไป

ปิยมาส เตังชู (2555) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภาระงานดำเนินงานของกลุ่ม บุคคลเพื่อร่วมมือร่วมกันพัฒนาคุณภาพของงานภายในสถานศึกษาและการให้บริการทางการศึกษา แก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงเป็น

กระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งหากดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล กล่าวคือผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั่นเอง

เรวัต ภิรมย์ไกรภักดิ์ (2555) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการทำงานที่จัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดโดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร บุคลากรครู อาจารย์ นักเรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีความรู้ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

พรทิพย์ บรรเทา (2558) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของงานภายในสถานศึกษาและการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งหากดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล กล่าวคือ ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั่นเอง

บุญส่ง กรุงขาลี (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในงานทั้ง 4 งาน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ การนำหลักทฤษฎีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงาน ขั้นตอนอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานต่างๆ และยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญถือว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องวางแผน ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้ผลผลิตของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจ ดังนี้

สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็น การวางรากฐานชีวิตให้กับผู้เรียนได้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน เป็นการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของรัฐ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงานขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

เรวัต ภิรมย์ไกรภักดิ์ (2555) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาคือ การที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น การบริหารสถานศึกษานับว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติและผู้รับผิดชอบที่ใกล้ชิดที่สุดกับผู้เรียน เป็นผู้จัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมทั้งปวง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ จะส่งผลไปถึงผู้เรียน ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และในทางกลับกันหากสถานศึกษามีการบริหารที่ไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนย่อมเป็นบุคคลที่ไม่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน

พรทิพย์ บรรเทา (2558) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องวางแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานได้บรรลุจุดหมายที่วางไว้

จากการศึกษาความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพื่อที่จะให้งานได้บรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

หลักการบริหาร

การที่จะบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องคือกระบวนการบริหาร โดยทั่วไปจะมี 2 ลักษณะ กล่าวคือ การบริหารในเชิงของงาน (Administrative task) หรือเรียกว่างานหลัก (Major function) และการบริหารในเชิงกระบวนการ (Administrative process) ซึ่งตามความเป็นจริงแล้วทั้งงานและกระบวนการในการบริหารนั้นจะต้องทำควบคู่กันไปเสมอ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

Lunenburg และ Ornstein (2000 อ้างถึงในเรวัต ภิรมย์ไกรภักดิ์, 2555) กล่าวถึงแนวคิดของ Luther Gulick ที่ได้นำเสนอว่า การบริหารงานประกอบไปด้วยงาน ซึ่งมีชื่อเรียกโดยย่อว่า POSDCoRB ดังนี้

1. Planning (P) หมายถึง การนำไปสู่การพัฒนาสิ่งต่างๆ รวมทั้งวิธีการเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามโครงสร้างหรือขอบข่ายที่ตั้งไว้ เป็นกิจกรรมที่จะทำนายการกระทำและทิศทางในอนาคตขององค์กร

2. Organizing (O) หมายถึง การจัดตั้งสายงานตามโครงสร้างและกำหนดอำนาจหน้าที่ของแผนกต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน รวมถึงการประสานงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามแผนที่กำหนด

3. Staffing (S) หมายถึง การดำเนินการเพื่อนำไปสู่งานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาและการดำรงรักษาซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จะอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

4. Directing (D) หมายถึง การดำเนินการที่มีความใกล้ชิดสัมพันธ์เพื่อที่จะนำไปสู่การดำเนินงานที่ประกอบด้วย การตัดสินใจในงานอย่างต่อเนื่อง การติดต่อสื่อสาร การเพิ่มการตัดสินใจ และการประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและถูกต้อง

5. Coordinating (Co) หมายถึง การดำเนินการที่จะนำไปสู่กิจกรรมทั้งหมดและความพยายามที่จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. Reporting (R) หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าด้วยเอกสารและการวิจัย การตรวจติดตาม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะเป็นไปตามแผนการกระทำสิ่งต่างๆ ที่สำคัญให้เกิดความถูกต้อง โดยการมอบหมายให้บุคคลดำเนินการรับผิดชอบแล้วรายงานให้ผู้บริหารทราบ

7. Budgeting (B) หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณรวมทั้งแผนงบประมาณ การบัญชีและการควบคุม

อองรี ฟาโยล (Fayol, 1949 อ้างถึงใน พรทิพย์พา คล้ายกมล, 2555) เป็นบุคคลแรกที่ได้เสนอแนวคิดไว้เมื่อปี ค.ศ.1916 ว่าการบริหารจะให้ประสิทธิผลสำเร็จขององค์กรต้องมีการปฏิบัติตามขั้นตอนใน 5 ด้าน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดผลกระทบต่อองค์กร และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มี โครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในลักษณะ ที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี ก็โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคน งาน และองค์กร และรวมถึงการติดต่อสื่อสาร กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงาน ของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้ สามารถ ประกันได้ว่า กิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

Louis A. Allen (1958) ที่ปรึกษาด้านการจัดการชาวอเมริกัน เขียนหนังสือ Management and Organization ในปี ค.ศ.1958 ได้ระบุหน้าที่พื้นฐานของการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ Planning Organizing Leading และ Controlling (หรือPOLC) โดย POLC ถือว่าเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน หลักการจัดการ POLC มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นหน้าที่แรกและสำคัญที่สุดของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น นักวางแผนเป็นผู้จัดการที่ตระหนักดีที่สุดถึงสถานะแวดล้อมที่องค์กรของตนต้องเผชิญและสามารถวิเคราะห์และคาดการณ์สถานะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้จัดการควร

เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจที่ดี การวางแผนเกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจและวัตถุประสงค์และการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัยการตัดสินใจ เช่น การเลือกแนวทางปฏิบัติในอนาคตจากทางเลือกอื่น การวางแผนเป็นกระบวนการโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่อไปนี้

- การเลือกเป้าหมายสำหรับองค์กร
- การกำหนดเป้าหมายสำหรับแต่ละหน่วยงานย่อยขององค์กร
- การจัดตั้งโปรแกรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เมื่อผู้จัดการสร้างแผนการทำงานแล้วขั้นตอนต่อไปในวงจรการจัดการ คือการจัดระเบียบบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการตามแผน การจัดงาน ควรคำนึงถึงทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่มี เพื่อเพิ่มผลตอบแทนสูงสุดโดยมีค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ อาจเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการในการจัดเตรียมและแจกจ่ายงานตามแผนอำนาจและทรัพยากร ระหว่างสมาชิกขององค์กรเพื่อให้พวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การจัดการองค์การ เกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่อไปนี้

- การสร้างโครงสร้างองค์กร กรอบขององค์กรถูกสร้างขึ้นภายในซึ่งมีการประสานความพยายามในการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โครงสร้างนี้มักจะแสดงด้วยแผนผังองค์กรซึ่งเป็นการแสดงภาพกราฟิกของสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร

- การตัดสินใจออกแบบองค์กร การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร
- การตัดสินใจออกแบบงาน มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของงานแต่ละงาน และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่

3. การนำ (Leading) องค์กรเมื่อเติบโตขึ้นพัฒนาโครงสร้างที่ซับซ้อนโดยมีความต้องการประสานงานและการควบคุมที่เพิ่มขึ้น ในการรับมือและจัดการสถานการณ์ดังกล่าว ความเป็นผู้นำจำเป็นที่ จะต้องชักจูงผู้คนให้ร่วมมือกันไปสู่เป้าหมายร่วมกันและสร้างสถานการณ์เพื่อการตอบสนองร่วมกัน การเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำกับ การมีอิทธิพล และการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานที่จำเป็น นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับแหล่งอิทธิพลทางสังคมและทางการเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ผู้จัดการที่มีประสิทธิผล นำผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านแรงจูงใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรอย่างก้าวหน้า

4. การควบคุม (Controlling) ผู้จัดการทุกระดับมีส่วนร่วมในหน้าที่การจัดการในการควบคุมในระดับหนึ่ง เทคนิคการควบคุมแบบดั้งเดิมสองประการคือการตรวจสอบงบประมาณและประสิทธิภาพ การตรวจสอบเกี่ยวข้องกับการตรวจร่างกายและการยืนยันบันทึกขององค์กรและเอกสารประกอบการตรวจสอบงบประมาณให้ข้อมูลว่าองค์กรอยู่ที่ใดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนที่ปฏิบัติตามสำหรับการวางแผน และการควบคุมทางการเงินในขณะที่การตรวจสอบประสิทธิภาพอาจพยายามพิจารณาว่าตัวเลขที่รายงานนั้น สะท้อนถึงประสิทธิภาพที่แท้จริง การควบคุมเกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิภาพตามเป้าหมายและแผน และช่วยแก้ไขการเบี่ยงเบนจากมาตรฐาน ตามความเป็นจริง การควบคุมช่วยอำนวยความสะดวกในการบรรลุผลตามแผนโดยการตรวจสอบให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานไม่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

จุดเด่นของทฤษฎีการจัดการ POLC

ครบกระบวนการ : มีการใส่ใจกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ตั้งแต่ การวางวิสัยทัศน์, พันธกิจ, เป้าหมาย ไปจนถึงการปฏิบัติการ และสรุปสุดท้ายด้วยการประเมินผลปฏิบัติการ

สร้างกลยุทธ์ : กลยุทธ์ในการปฏิบัติการถือเป็นหัวใจสำคัญของชั้นการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติการ กลยุทธ์นั้นจะทำให้การปฏิบัติการเฉียบคมขึ้นได้ โดดเด่น และมีโอกาสสัมฤทธิ์ผลได้สูง ซึ่งจุดนี้เองที่สร้างความแตกต่างในการปฏิบัติการของทฤษฎีนี้ที่ทำให้แตกต่างจากการปฏิบัติการปกติที่ไม่เน้นการวางกลยุทธ์

ชูภาวะผู้นำ : ให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำ (Leading) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการทุกอย่างให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบางครั้งหากแผนการดีแค่ไหนก็ตาม แต่ขาดการบริหารจัดการที่ดีก็อาจทำให้ไม่ประสบความสำเร็จได้

ใส่ใจภาวะผู้ตาม : ใส่ใจภาวะผู้นำที่ดีคือต้องมีการสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจอันดี และบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นด้วย

จัดการโครงสร้างองค์กรให้เป็นระเบียบ : เน้นย้ำเรื่องการจัดการองค์กรซึ่งเป็นการวางโครงสร้างที่สำคัญ ตั้งแต่การวางโครงสร้างตำแหน่ง ไปจนถึงการมอบหมายงานที่ไม่ทับซ้อน

มาตรฐานชัดเจน : เน้นตรวจสอบการปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอว่าตรงตามมาตรฐานที่วางไว้ตลอดจนตรงตามแผนการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่ได้มาตรฐานหรือไม่ตรงก็ให้รีบปรับแก้ไขให้เป็นไปตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)

การวางแผน เป็นกระบวนการทำงานขั้นตอนแรกเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

ชลิตา ใจหาญ (2554 : 12) สรุปว่า การวางแผนเป็นกระบวนการใช้ความคิดและการตัดสินใจ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะทำแล้วหาขั้นตอนการปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ไว้หลายๆ วิธี แล้วตัดสินใจเลือกขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด

อติพงษ์ สุขนาคน (2554 : 20) ได้สรุปความหมายของการวางแผนไว้ว่า

1. การวางแผน คือ การวางแผน คือการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการหรือลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยจำเป็นต้องมีวิธีการดำเนินการอย่างมีระบบสอดคล้องกับหลักวิชา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การวางแผน เป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเปรียบเสมือนสะพานเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต

3. การวางแผน เป็นการคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตแล้วตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิดล่วงหน้า

4. การวางแผน เป็นความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลตามที่ปรารถนา

5. การวางแผน คือ งานที่ต้องใช้ดุลยพินิจ วิเคราะห์และคาดการณ์ต่างๆ ในอนาคตเพื่อนำมา กำหนดเป้าหมายแผนระยะยาวหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการผิดพลาดจากการทำงาน หากมีการผิดพลาดหรือข้อบกพร่องเกิดขึ้น ก็ต้องวางแผนแก้ไข

เพชรรัตน์ ทองหยอด (2555 : 56) การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์การและตัดสินใจว่าจะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือแนวทางที่จะไปถึงหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555 : 86) กล่าวว่า การวางแผนเป็นหน้าที่แรกของกระบวนการบริหารจัดการ องค์การจะประสบผลสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้าเพียงใดขึ้นอยู่กับการวางแผน หน้าที่ในการวางแผนผู้รับผิดชอบคือ ผู้บริหารทุกระดับในองค์การ ซึ่งจะเน้นความรับผิดชอบในส่วนของตนเองเป็นหลัก

เดช กาญจนางกูร (2556 : 63) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน คือ กระบวนการวิเคราะห์และตัดสินใจ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ความต้องการของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อเลือกสรรวิธีการที่ดีที่สุด จะนำไปสู่แผนการดำเนินงาน และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตรงกับความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งบุคคลหรือองค์การทำการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะทำในอนาคต มีกระบวนการบริหารงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อปฏิบัติงานให้ลุล่วงไป โดยใช้ความรู้ทางวิชาการในการกำหนดสิ่งที่พึงปฏิบัติในอนาคต เพื่อให้การบริหารนั้นเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

พันวนา พัฒนาอุดมสินคำ (2557 : 15) การวางแผน หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือการวางโครงการที่จะทำไว้เป็นการล่วงหน้าพร้อมด้วยวางแผนวิธีปฏิบัติ ระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบพร้อมทั้งปฏิบัติตามแนววิธีปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สุรพล บัวพิมพ์ (2557 : 1) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของการบริหารหรือจัดการ การวางแผนจะทำให้ทุกคนในองค์การรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งรู้วิธีการปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จอย่างครบวงจร การวางแผนช่วยให้ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบของกลุ่ม การวางแผนเป็นกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายรวมทั้ง การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จารุณี อินทร์เพ็ชร (2559 : 26) ได้สรุปว่า การวางแผน คือ กระบวนการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุดเพื่อดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า

สมัคร เขยชอบ (2559 : 17) สรุปว่า การวางแผน หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้า ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็น

หน้าที่ประการแรก ของกระบวนการบริหารและการวางแผน ในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้ง แผนระยะสั้น และแผนระยะยาว

เซอร์จีโอวานนี และคณะ (Sergiovanni & et al. 1983 : 13) ได้ให้คำจำกัดความการวางแผน หมายถึง การเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานในระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์ สเตคเมคฮอร์น (Schermerhorn, 1989 : 9) ได้ให้คำจำกัดความ การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

คุณลักษณะของการวางแผนที่ดี แผนที่ดีควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (มุกมณี มีโชคชูสกุล, 2555 : 93-94)

1) ความชัดเจน (Specificity) แผนที่ดีจะต้องมีความชัดเจนว่า ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไรและใครเป็นผู้รับผิดชอบ

2) ความครอบคลุม (Comprehensiveness) แผนต้องครอบคลุมไปยังหน้าที่ต่าง ๆ และระดับต่างๆ ทั้งทั้งองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) แผนที่ดีควรมีความยืดหยุ่น หรือคล่องตัว เพื่อปรับกลยุทธ์ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้ เพื่อหาช่องทางธุรกิจที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น

4) ความเป็นพิธีการ (Formality) การจัดทำแผนต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ ตามลำดับ เริ่มตั้งแต่การเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลการทำแผน การนำแผนไปปฏิบัติและการประเมินผล ทั้งนี้แผนจะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจในองค์การตามขั้นตอนก่อน จึงสามารถดำเนินการต่อไปได้

5) ความมีเหตุมีผล (Rationality) การวางแผนควรกำหนดขึ้นอย่างมีเหตุผล เป็นที่ยอมรับว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีแนวทางมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

6) ความสอดคล้อง (Relevance) แผนที่ดีควรกำหนดในกรอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การที่กำหนดไว้

7) ความต่อเนื่อง (Continuous Process) แผนที่ดีต้องเน้นความต่อเนื่องเข้ากับแผนอื่นๆ และต่อเนื่องในกระบวนการบริหารจัดการด้วย

8) การเน้นที่อนาคต (Future Oriented) ระยะเวลาของแผนควรกำหนดเป็น 3-5 ปี ซึ่งถือเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมที่จะสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการกำหนดกิจกรรมดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ

9) ความปกปิด (Confidentiality) การวางแผนควรจะให้รู้เฉพาะผู้ที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องเท่านั้น

10) ระยะเวลาของแผน (Time Span) ในแผนจะต้องกำหนดไว้แน่นอนว่าแผนเริ่มต้น และสิ้นสุดเมื่อใด เพื่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้องจะได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา

11) คุ่มค่าใช้จ่าย (Cost Effectiveness) ในการจัดทำแผนค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนหรือการนำแผนไปใช้ควรตระหนักถึงความประหยัดค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมและคุ้มค่า

กระบวนการวางแผน

คอนเยอร์ส และฮิลส์ (Conyers, & Hills. 1984 : 67 - 68) ระบุถึง กระบวนการวางแผน มีดังนี้ 1) การระบุปัญหาหรือการกำหนดปัญหา 2) การคัดเลือกปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จ 4) การพยากรณ์ทางเลือกแต่ละทางเลือก 5) การเปรียบเทียบทางเลือกแต่ละทางเลือก 6) การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา

ร็อบบินส์ และ คูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2005 : 147) กล่าวว่า กระบวนการวางแผน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างสมมติฐานเกี่ยวกับอนาคต 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การพัฒนากลยุทธ์ 4) การกำหนดเป้าหมายระยะปานกลาง 5) การกำหนดแผนปฏิบัติงาน 6) การปฏิบัติตามแผนหรือการใช้แผน 7) กลไกของข้อมูลย้อนกลับ

เวริชและคูนท์ซ (Wehrich & Koontz, 1993 : 117-141) นำเสนอกระบวนการวางแผนไว้ 8 ขั้นตอน คือ 1) การรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส 2) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 3) การพิจารณาถึงสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน 4) การกำหนดทางเลือก 5) การเปรียบเทียบทางเลือกหรือการประเมินทางเลือก 6) การเลือกทางเลือก 7) การกำหนดสิ่งสนับสนุนแผน และ 8) การกำหนดแผน

สมคิด บางโม (2556 : 86-89) ได้กล่าวว่า กระบวนการวางแผน หมายถึง ขั้นตอน วิธีการ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ต้องการและการปฏิบัติว่าจะต้องทำอะไรก่อนหลัง โดยทั่วไป กระบวนการวางแผน จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการวางแผน ได้แก่

- 1.1 การจัดตั้งหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลขึ้น เพื่อรับผิดชอบในการ วางแผน
- 1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้รู้ทิศทางการดำเนินงาน
- 1.3 กำหนดวิธีการวางแผนว่ามีขั้นตอนอย่างไร จะต้องทำอะไรบ้าง
- 1.4 การรวบรวมข้อมูลต่างๆ อันได้แก่ ทรัพยากร สถิติและปัญหาต่าง ๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต โดยการรวบรวม แลกเปลี่ยน และสรุป ข้อมูลที่เกี่ยวข้องว่ามีปัญหาอะไร ด้านใดที่จะต้องแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่พึงประสงค์ ต้องการให้เกิดสิ่งใหม่อะไรบ้าง และองค์การมีเป้าหมายอะไร

3. การกำหนดแผน ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน โครงการและกิจกรรม

3.1 แผนงาน (Program) คือ แผนที่กำหนดขึ้นจากการจัดรวบรวม งานที่มีลักษณะเดียวกันเข้าด้วยกัน เป็นการแบ่งงานออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ เพื่อความสะดวก

3.2 โครงการ (Project) คือ แผนที่กำหนดรายละเอียดของการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของแผนงานที่กำหนดไว้

3.3 กิจกรรม (Activity) ในแต่ละโครงการอาจมีกิจกรรมที่ต้องกระทำมากกว่าหนึ่ง กิจกรรม ซึ่งการกระทำกิจกรรมใดๆ ก็เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ

4. การปฏิบัติตามแผน คือ การนำแผนออกมาปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้กระบวนการบริหารต่างๆ ได้แก่ การจัดระบบงาน การจัดวางตัวบุคคล การอำนวยความสะดวก การตรวจสอบ ควบคุมงาน เป็นต้น หลักทั่วไปในการนำแผนออกปฏิบัติ มีดังนี้

- 4.1 หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติต้องศึกษาแผนงานให้เข้าใจ ต้องรู้ว่าจุดประสงค์
ต้องการทำอะไร เมื่อไร มีใครร่วมงาน มีงบประมาณมากน้อยเพียงใด เป็นต้น
- 4.2 หัวหน้างานต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน
- 4.3 ชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานตามแผนให้ทราบข้อมูลโดยละเอียด เพื่อพร้อมปฏิบัติงาน
ได้

4.4 จะต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้งาน
สัมพันธ์ต่อเนื่องกันไป

4.5 จัดให้มีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน

4.6 จัดทำแผนปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

5. การประเมินผล เมื่อได้ดำเนินการตามแผนไประยะหนึ่งควรมีการ ตรวจสอบประเมินผล
งาน ที่นิยมทำการประเมินกันคือในระยะครึ่งเวลาของแผน และในเวลาสิ้นสุดของแผน เพื่อให้รู้
จุดอ่อน ข้อบกพร่อง และอุปสรรคต่างๆ จะได้แก้ไขปรับปรุงแผนให้ดีขึ้นต่อไป หลักการทั่วไปที่ใช้เป็น
แนวทางในการประเมินผล มีดังนี้

5.1 ศึกษาจุดประสงค์หรือเป้าหมายของแผนให้เข้าใจ

5.2 เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมมาใช้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้สถิติ

เป็นต้น

5.3 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผน

5.4 เปรียบเทียบผลที่ได้กับจุดประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานที่กำหนดไว้

5.5 รายงานการประเมินผลต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานตามนโยบาย โดยการ
วางแผน จะนำไปสู่การกำหนดโครงการที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่
องค์กรต้องการ ในการวางแผน ควรมีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการจัดสรร
ทรัพยากรในการบริหารทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สภาพ
ปัจจุบันขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อมุ่งเน้น
ผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการ
บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า

2. การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การ เป็นกระบวนการทำงานที่จะต้องมีการออกแบบระบบการทำงานเพื่อให้งาน
ออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายดังนี้

ชลิตา ใจหาญ (2554 : 16) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ การจัดระเบียบภายในองค์กร โดย
การแบ่งงานภายในองค์กรออกเป็นกลุ่มๆ พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจ
หน้าที่ของแต่ละกลุ่มไว้แน่นอน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน
ทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน

นิศากร สนศิริ (2554 : 11) กล่าวว่า องค์กรเป็นกระบวนการในการจัดระเบียบการทำงาน
ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ และ

ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การด้วย แต่ทั้งนี้กระบวนการวิธีปฏิบัติในองค์การจะต้องมีการจัดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553 : 3) การจัดองค์การ คือ การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มา กำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติงานภายในองค์การ บุคลากรในองค์การได้รับมอบหมายงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มต่างประสานงานสอดคล้องกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

เพชรรัตน์ ทองหยอด (2555 : 61) กล่าวว่า การจัดองค์การจะประกอบด้วย การกำหนด ส่วนงานและการแบ่งงาน การกำหนดความสัมพันธ์ภายในองค์การ และการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

สมคิด บางโม (2555 : 107) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งองค์การ ออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจ และ หน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจ หน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่น ๆ ไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหาร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พันวนา พัฒนาอุดมสินคำ (2557 : 15) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กัน และนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการ

สมิคร เขยชอบ (2559 : 18) สรุปว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน โดยแสดงในรูปของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

روبีน (Robbins, 1980 : 196) ได้ให้คำจำกัดความ การจัดองค์การ หมายถึง การแบ่งงาน หรือการมอบหมายงาน การกำหนดช่วงการบริหารหรือโครงสร้างองค์การ การกำหนดกลุ่มงาน การประสานงาน และเอกภาพในการบังคับบัญชา

สเตคมเมคฮอร์น (Schermerhorn, 1989 : 9) ได้ให้คำจำกัดความ การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดตัวบุคคล จัดสรรคนและวัสดุอุปกรณ์เข้าไปให้เหมาะสม และกลมกลืนกับการปฏิบัติงานตามแผน

การจัดโครงสร้างขององค์การมีหลายประเภท ซึ่งแต่ละแบบมีข้อดี ข้อเสีย ดังนั้นผู้จัดการ หรือผู้บริหารจะนำแนวทางการจัดโครงสร้างองค์การไปใช้ในองค์การ ต้องพิจารณาจากขนาดขององค์การ ประเภทขององค์การ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ การจัดโครงสร้างองค์การมี ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่ เป็นการจัดโครงสร้างขององค์การ โดยคำนึงถึงหน้าที่ของงานเป็นสำคัญ โดยจัดกลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่คล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันให้ทำหน้าที่มีลักษณะเหมือนกัน เป็นโครงสร้างการจัดองค์การ ที่ได้รับความนิยมมานาน เป็นการจัดองค์การแบบเก่าแก่ที่สุด และยังเป็นมาตรฐานโครงสร้างที่มีถูกนำไปผสมผสานกับการจัดองค์การในรูปแบบโครงสร้างอื่น ๆ ตามขนาดและความจำเป็น บุคลากรในกลุ่มหรือในแผนกงานจะ

ร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์ ความคิด เทคนิคการทำงาน และความสนใจ การจัดโครงสร้างตามหน้าที่มีข้อดีและข้อเสีย

ข้อดี ของการจัดโครงสร้างองค์การแบบตามหน้าที่ คือ

- ทำให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ในการใช้ทรัพยากรขององค์การคือ คน เงิน เครื่องจักร และ วัสดุ

- ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ของแต่ละหน้าที่เพราะแต่ละคนทำหน้าที่ของตนด้วยความรู้ความสามารถ

- ทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านเพราะแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

- การแก้ปัญหาการทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การบริหารงานไม่ซ้ำซ้อน เนื่องจากผู้จัดการให้แบ่งหน้าที่ที่ชัดเจนให้แก่พนักงาน

- ผู้บริหารงานระดับสูงสามารถควบคุมการทำงานที่ต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

ข้อเสีย ของการจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่ คือ

- บุคลากรในแต่ละหน้าที่ อาจให้ความสนใจเฉพาะหน้าที่หลักของตนเองโดยขาดการมองถึงวัตถุประสงค์รวมขององค์การ เช่นทำงานด้านการบัญชี ก็ทำแต่งานด้านบัญชี เป็นต้น

- ผู้บริหารแต่ละคนมีความถนัด และ ความชำนาญในงานของตนมาก ทำให้

แนวความคิดแคบ

- การพัฒนาบุคคลเพื่อรองรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงทำได้ยากเนื่องจากพนักงานแต่ละคนรู้แต่หน้าที่ของตน แต่ไม่รู้การทำงานด้านอื่น ๆ

- การประสานงานระหว่างแผนกงานมีน้อย

- ความรับผิดชอบทางด้านทำกำไรอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

หลักการจัดองค์การ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552 : 123 -125) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า หลักการจัดองค์การที่ดี มีดังนี้

1. หลักวัตถุประสงค์ (Consideration of Objectives) เป็นหลักการดำเนินงานโดยองค์การมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือทิศทางให้บุคคลในองค์การปฏิบัติตามการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดแสดงว่าเกิดผลสำเร็จของกิจกรรม ดังนั้นวัตถุประสงค์องค์การจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประเภทของโครงสร้างองค์การ

2. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) เมื่อองค์การกำหนดวัตถุประสงค์แล้ว ต่อไปเป็นการระบุกิจกรรมหลักขององค์การ เช่น กิจกรรมการผลิต การตลาด การบัญชี การเงิน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น กิจกรรมทุกกิจกรรมจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานขององค์การเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทุกหน่วยงานจึงต้องปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้นไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดังนั้นเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทุกหน่วยงานต้องกำหนดขอบเขตการทำงานให้แต่ละงานมีความยืดหยุ่นมากพอที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ และการทำงานควรอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

3. หลักสายบังคับบัญชา (Chain of command) เป็นการมอบหมายหน้าที่ และ รายงานการทำงานโดยระบุอำนาจหน้าที่จากผู้บริหารระดับสูงลดหลั่นลงมาตามลำดับชั้น อำนาจหน้าที่ ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นสิทธิในการตัดสินใจสั่งการและประสานงานให้เกิดผลสำเร็จ การกำหนดอำนาจหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานดังกล่าว อาจเรียกได้ว่าการรายงานตามสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ซึ่งหมายถึงอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องกระจายจากผู้บริหารระดับสูงไปยังผู้บริหารระดับกลางโดยเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา

4. หลักการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Division of work and specialization) เป็นการพิจารณาความเหมาะสมของการมอบหมายให้บุคคลรับผิดชอบในงานโดยเฉพาะเพื่อให้แต่ละคนทำงานได้ตามความถนัดและตามความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่ง que ผู้บริหารสามารถ กำหนดให้ ความเชี่ยวชาญงานเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมกับงานเฉพาะอย่าง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์และรวดเร็วเพราะเป็นการจัดให้บุคคลทำงานโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน

5. หลักการกำหนดลักษณะของงาน (Definition of jobs) เป็นการกำหนดลักษณะงานก่อนการมอบหมายงานให้บุคคลใดดำเนินการ การกำหนดลักษณะงานต้องกำหนดด้วยว่างานที่กำหนด ควรอยู่ในหน่วยงานใด เพื่อการตรวจสอบแต่ละประเภทงานได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้งานทุกประเภทต้องไม่ซ้ำซ้อนกันและก้าวก่ายกัน

6. หลักการใช้อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ เมื่อบุคคลได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรจัดให้ เห็นอย่างชัดเจนของแต่ละหน่วยงาน ควรมีการแยกเป็นอิสระออกจากกัน แต่ยังมีความสัมพันธ์กัน

7. หลักช่วงการบังคับบัญชา (Span of supervision) หรือช่วงของการควบคุม เป็นความสามารถในการสั่งการ ควบคุมหรือการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชาจะเกี่ยวข้องกับจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถสั่งการและควบคุมได้ ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชามากจนเกินไปอาจทำให้การจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นช่วงการบังคับบัญชาควรจำกัดให้มีขนาดเหมาะสมกับอำนาจในการบังคับบัญชาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ

8. หลักการติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญต่อการจัดการ เนื่องจาก เป็นการสร้างความเข้าใจในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้ทั้งการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างซึ่งเป็น การกระจายข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงไปยังผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้นและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ รวมถึงการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน เพื่อเป็นการรับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บริหารระดับต้น โดยรายงานต่อไปยังผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงตามลำดับ

9. หลักความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นหลักการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนไป และอาจมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ

10. หลักความต่อเนื่อง (Continuity) เป็นการพิจารณาด้านเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม ดังนั้นจึง ควรพิจารณาให้การทำงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

11. หลักการจำแนกหน้าที่สายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา (Separation of line and staff functions) การจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพจะต้องแยกสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษาออกจากกันให้ชัดเจน ดังนี้

- สายงานหลัก เป็นสายงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เช่น งานด้านการผลิต งานด้านการตลาด เป็นต้น

- สายงานที่ปรึกษา เป็นสายงานให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำ โดยจะคอยชี้แนะและช่วยเหลือด้านข้อมูลและการให้คำปรึกษาแก่สายงานหลัก สายงานที่ปรึกษาจึงประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญหลายๆ ด้าน บุคคลในสายงานที่ปรึกษาจะไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และการตัดสินใจใดๆ ในงานเพียงแต่คอยให้คำปรึกษาเมื่อมีผู้ร้องขอหรือได้รับเชิญเท่านั้น เช่น งานด้านกฎหมาย เป็นต้น

12. หลักความสมดุลของปัจจัยต่างๆ (Balance of factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการทำงาน เช่น การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง การกระจายอำนาจ ช่วงการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ผู้จัดองค์การต้องพิจารณาอย่างรอบคอบโดยปรับให้มีความเหมาะสมไม่ก่อให้เกิดความสับสนและเกิดความขัดแย้งกันเองในการจัดการ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553 : 117-118) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การเป็นหน้าที่ในการจัดการ รองลงมา คือ การวางแผน หลังจากนั้นจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ จัดกลุ่มงาน ตามภารกิจ แล้วนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีระบบและก่อให้เกิดการประสานงานสอดคล้องกันทุกๆ หน้าที่การจัดองค์การที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต และได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญที่ใช้ในการจัดองค์การที่เกี่ยวข้องมี ดังนี้

1. การแบ่งงานการทำงาน (Division of Labor) หมายถึง การจัดแบ่งงาน ออกเป็นภารกิจต่าง ๆ ตามแผนงานที่กำหนด เพราะงานแต่ละงานไม่สามารถทำได้ด้วยคนเพียงคนเดียวจึงต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคน ที่จะต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) เช่น ความชำนาญด้านการทำบัญชี ความชำนาญด้านการตลาด

2. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์การ จะสามารถแสดงให้เห็นได้ด้วยแผนภูมิองค์การที่มีลักษณะเป็นปิรามิดเป็นรูปสามเหลี่ยมที่มีฐานกว้าง จากยอดปิรามิดแสดงถึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากกว่าส่วนฐานของปิรามิด ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่างๆ จะอยู่ในกล่องสี่เหลี่ยมของแผนภูมิที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆ อย่างกว้างๆ และเส้นเชื่อมโยงระหว่างกล่องสี่เหลี่ยม หมายถึง สายบังคับบัญชาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

3. ขนาดของการควบคุม (Span of Management) หมายถึง จำนวน พนักงานภายใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร หากมีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชามาก หมายความว่า มีขนาดของการควบคุมกว้าง ในทางกลับถ้าจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย หมายถึงขนาดของการควบคุมแคบ ขนาดของความควบคุมเป็นเครื่องบอกถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารด้วยบางครั้งเรียกว่า ขนาดของอำนาจหน้าที่ (Span of Authority) หรือขนาดความรับผิดชอบ (Span of Responsibility) หรือ (Span of Control Span of Supervision) อย่างไรก็ตามความสำคัญของเรื่องขนาดของการควบคุม คือ

จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าใดจึงจะเหมาะสมที่สุดสำหรับผู้บริหารในการให้คำแนะนำในการทำงาน หากมีจำนวนพนักงานภายใต้การควบคุมมากเกินไปอาจทำให้การทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4. สายการบังคับบัญชา (Scalar of Relationship) องค์ประกอบสำคัญในการจัดองค์การ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบังคับบัญชาที่มีลักษณะดังลงมาจากระดับการบริหารสูงสุด ผู้มีอำนาจหน้าที่มากกว่าลงมายังระดับการบริหารระดับล่างที่มีอำนาจหน้าที่น้อยกว่า

5. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดองค์การอีกอย่างหนึ่ง คือ การมีเอกภาพในภาพในการบังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานแต่ละคนมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพราะหากพนักงานรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคน จะทำให้เกิดความสับสนในคำสั่งและเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าหลักการมีเอกภาพในการบังคับบัญชา ทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

6. การจัดแผนงาน (Departmentation) หมายถึง การจัดกลุ่มงานเฉพาะที่แสดงถึงการดำเนินงานในองค์การที่ประกอบไปด้วยงานต่าง ๆ ที่กำหนดเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

7. อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง ความถูกต้องชอบธรรมในการสั่งการให้พนักงานปฏิบัติตามคำสั่งได้ อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการสั่งการและมอบหมายงานให้ผู้อื่น และมีอำนาจในการใช้ทรัพยากรได้เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

8. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ข้อผูกพันสัญญาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือที่ทำให้คนอื่นยอมรับในความสำเร็จ ในการทำงาน ผู้บริหารไม่สามารถที่จะแบ่งความรับผิดชอบนี้ไปให้แก่พนักงานได้ ผู้บริหารยังคงรับผิดชอบ งานที่มอบหมายให้แก่พนักงาน การทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน จะกำหนดไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน หมายถึง การทำงานที่กำหนดไว้ตามตำแหน่งเฉพาะ หากคำอธิบายลักษณะงานและหน้าที่ไม่ชัดเจนอาจทำให้เกิดความสับสนในการทำงานและทำให้เกิดการสูญเสียในงาน นอกจากนี้การกำหนดคำอธิบายลักษณะงานให้ชัดเจนจะช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานด้วย ความพยายามตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

สรุป การจัดองค์การ หมายถึง การจัดระเบียบภายในขององค์การ มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน บริหารบุคคล มีการแบ่งงานภายในองค์การออกเป็นกลุ่มๆ มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มที่ชัดเจน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานขึ้นเพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน มีการกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

3. การนำ (Leading)

การนำ (Leading) เป็นภารกิจทางด้านการจัดการอีกประการหนึ่งในการประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในองค์การ โดยการชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจ ตลอดจนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ต้องการการดูแลสั่งการในกิจกรรมของผู้อื่น การเลือกช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ให้ประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งการพยายามแก้ไขความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์การที่

มักเรียกกันว่า “การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)” กันและกัน การนำเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจองแท้ได้ยาก การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์การ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ความหมายของการนำ (Leading)

โรบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2003 : 206) ดราฟท์ (Draft, 2003 : 5) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลและสามารถใช้ศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นคิดตาม หรือปฏิบัติตาม ส่วนความเป็นผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ดราฟท์ (Draft) ได้ให้ข้อจำกัดความที่ชัดเจนมากขึ้นว่า เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

โรบบินส์ (Robbins, 1998 : 9-10) กล่าวว่า การเป็นผู้นำ คือ การเป็นผู้ให้คำแนะนำและนิเทศผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ โดยพื้นฐานการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย การนิเทศ การจูงใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสารและการจัดการความขัดแย้ง

ภารตี อนันต์นาวิ (2551 : 77) ได้เพิ่มเติมว่าผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ ของกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของตน ในการชักจูงหรือชี้นำสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 22-23) กล่าวว่า การนำ (Leading) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้หรือ เป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ

สมคิด บางโม (2552 : 169) กล่าวไว้ว่า การนำหรือการสั่งการ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจจะ มอบหมายโดยการสั่งการด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร

สาคร สุขศรีวงศ์ (2556 : 156) ได้กล่าวถึงกระบวนการนำองค์การว่าเป็น การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับการจูงใจในการทำให้สมาชิกขององค์การทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ของผู้นำในการทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการจูงใจ หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่น แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

จากความหมายของการนำสรุปได้ว่า การนำ (Leading) หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารในการจูงใจให้บุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ จุดหมายขององค์การที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการนำ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 23-24) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อน และเข้าใจเองแต่ได้ยากการนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กัน เช่น ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้นแผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้ อาจไม่เกิดประสิทธิผลถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้น การสั่งการจึงเป็นเรื่อง ของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในองค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

กล่าวโดยสรุป การนำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลในการชักจูงผู้ตาม สามารถชี้แนะให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม สามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรและการประชาสัมพันธ์เพื่อให้งานบรรลุสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. การควบคุม (Controlling)

การควบคุม เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงาน ที่จะเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารองค์กรใช้ในการกำกับติดตาม และประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชลิตา ใจหาญ (2554 : 23) การควบคุม หมายถึง กระบวนการกำกับดูแล ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และหาหนทางแก้ไขข้อผิดพลาดเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2554 : 3) การควบคุม คือ หน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรฐานวัดผลการทำงานในองค์กร รวมทั้งการวัดผลการทำงานในปัจจุบันเพื่อให้มีมาตรฐาน เช่น มาตรฐานการดำเนินการ มาตรฐานด้านคุณภาพ มีการเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดการสูญเสีย สิ้นเปลือง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

พินวนา พัฒนาอุดมสินคำ (2557 : 16) การควบคุม หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานและแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย การควบคุมนี้จะทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าในงาน กำกับดูแลการทำงานของผูปฏิบัติงาน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกับผูปฏิบัติงานถึงผลการทำงานนั้น

จารุณี อินทร์เพชร (2559 : 55) สรุปว่า การควบคุม หมายถึงการตรวจสอบการทำงานโดยเทียบกับ แผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้และทำการปรับปรุงแก้ไขเมื่อพบว่า ไม่เป็นไปตามที่กำหนด เพื่อผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญทั้งนี้ต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ทุกส่วนทั้งระบบในองค์กร

สมัคร เขยชอบ (2559 : 18) สรุปว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของสมาชิก องค์กร ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่หากการ ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตาม มาตรฐานกำหนดก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและ แผนในการทำงาน

สเตคมเมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1989 : 9) ได้ให้คำจำกัดความ การควบคุมติดตามผลการ ทำงาน หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่วางไว้ และทำการ ปรับปรุงแก้ไขงาน นอกจากนี้การควบคุมยังมีความหมายรวมไปถึงกระบวนการในการรวบรวมและ สะท้อนผลของการปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนตลอดจนสร้างวิธีปฏิบัติงานใหม่

ความสำคัญของการควบคุม (The importance of control)

ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ และตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนต่าง ๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่ เพราะการควบคุมมีความสัมพันธ์กับการวางแผน ซึ่ง การวางแผนเป็นการมององค์การไปข้างหน้า รู้ว่าใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร ส่วนการควบคุม เป็นการตรวจสอบการทำงานอดีตที่ผ่านมา ดังนั้นผู้บริหารสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่

ผู้บริหารสามารถติดตามความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้น ในการทำงาน และสามารถแก้ไขได้ ทันเวลา ระบบการควบคุมทำหน้าที่ในการเป็นเครื่องมือช่วยชี้บ่งปัญหา โดยช่วยเป็นเครื่องมือ ในการวัดและตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถทราบถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ ล่วงหน้า และทำให้สามารถแก้ไขหรือปรับปรุงสถานการณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรที่กำหนดไว้

การควบคุมช่วยให้ องค์กรสามารถปรับตัวรับกับความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลง ที่อาจเกิดขึ้น ระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวรับกับปัญหา ความไม่แน่นอนที่องค์กรต้องเผชิญอยู่ได้ โดยการเป็นเครื่องมือช่วยพยากรณ์การเปลี่ยนแปลง ลักษณะต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจริง เช่น สามารถบอกให้ทราบได้ว่า ยอดการผลิตหรือยอดขายกำลังเคลื่อนไหวหรือมีแนวโน้มที่เคลื่อนไปตามสภาวะขึ้นลงของ ระบบเศรษฐกิจในกรณีนี้ก็จะทำให้องค์การสามารถแก้ไขการขึ้นลงนั้นให้เป็นไปในแนวทางที่ มั่นคงได้

ผู้บริหารสามารถกระจายภาระงาน หรืออำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การควบคุมที่เป็น ระบบและมีความต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารใช้การควบคุมเป็นเครื่องมือบริหารจัดการ และกระตุ้นเตือนหรือ จูงใจบุคลากรในองค์การ ให้ปฏิบัติงาน และการควบคุมจะทำให้ผู้บริหารทราบว่า บุคคลใดทำงานต่ำกว่า มาตรฐานบุคคลใดทำงานได้สูงกว่ามาตรฐาน อันจะช่วยให้ผู้บริหารพิจารณามอบอำนาจหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน หรือมอบภาระงานให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสมทำให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์

องค์กรสามารถจำกัดค่าใช้จ่าย และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การควบคุมเป็นการ บังคับให้ผลงานมีมาตรฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและต้องการลดต้นทุนใน การดำเนินงานลง จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบเวลาที่ใช้ในแต่ละแผนงาน การกำหนดวิธีปฏิบัติ การจัด

ตารางเวลาที่ใช้ไปมาน้อยเพียงใด การกำหนดนโยบาย การใช้เงินงบประมาณ การทำคู่มือการปฏิบัติงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ผู้บริหารมักจะจัดทำขึ้น เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า (Process control)

คุณลักษณะของการควบคุมที่ดี (Features of a Good Control)

ระบบการควบคุมที่ดีและมีประสิทธิผลในการใช้งาน นอกจากสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในการใช้งานแล้ว ควรมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. มุ่งเน้นอนาคต (Future Oriented) การควบคุมที่ดีจะต้องช่วยองค์การปรับปรุงการทำงานในอนาคตได้ ไม่ใช่เพียงมุ่งเน้นการแสดงผลและวิเคราะห์ผลงานในอดีตเท่านั้น เช่น หากพบว่า การควบคุมคุณภาพสินค้ามีความผิดพลาด ควรมีระบบการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง เพื่อแก้ไขมิให้เกิดข้อผิดพลาดอีกในอนาคต เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์หลายด้าน (Multidimensional) เช่น การควบคุมการขาย (Sales Control) โดยกำหนดให้พนักงานขายแต่ละคนจัดทำรายการขายและให้บริการลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ นอกจากจะทำให้ผู้บริหารสามารถติดตามผลการขายแล้วยังสะท้อนถึงสภาพการแข่งขันของตลาดโดยรวม ความสามารถของพนักงานขายแต่ละคนโดยเปรียบเทียบความเอาใจใส่ของพนักงานขายต่อลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า ตลอดจนทำให้พนักงานขายมีความตื่นตัวในการทำงานเสมอ เป็นต้น

3. คุ้มค่า (Cost Effective) ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการควบคุมจะต้องสูงกว่าค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการนำระบบควบคุมนั้นๆ มาใช้ การนำระบบการควบคุมมาใช้มากเกินไป (Over Control) นอกจากก่อให้เกิดความไม่สะดวกในการทำงานแล้ว ยังจำกัดการใช้ความคิดและวิจารณญาณของผู้ปฏิบัติงาน ระบบควบคุมบางชนิดอาจมีราคาแพงและไม่คุ้มค่า เช่น หากร้านค้าขนาดเล็กแห่งหนึ่งต้องการทราบคุณภาพการให้บริการของพนักงานขายต่อลูกค้าจึงจ้างบริษัทภายนอกมาประเมินโดยให้เข้าไปประเมินทุกวันเป็นระยะเวลา 1 ปี เป็นต้น การควบคุมลักษณะนี้ย่อมสร้างความอึดอัดในการทำงานและมีต้นทุนสูงเกินไปโดยไม่จำเป็น ซึ่งในความเป็นจริงอาจใช้วิธีการสุ่มตรวจเป็นบางวันก็เพียงพอ

4. เทียบตรง (Accurate Data) การควบคุมที่ดีต้องให้ข้อมูลดิบที่เที่ยงตรง มิเช่นนั้นอาจทำให้การประมวลผลและการประเมินผลงานผิดพลาด

5. ใช้ได้จริง (Realistic) การควบคุมที่ดีต้องสามารถนำมาปฏิบัติใช้งานได้จริง องค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐบาลอาจเคยประสบปัญหาที่ผู้บริหารต้องการสร้างระบบควบคุมที่ซับซ้อน ต้องใช้ข้อมูลดิบจำนวนมากจากส่วนงานแต่ละส่วน ฯลฯ แต่ระบบการควบคุมที่ซับซ้อนกลับไม่สามารถนำมาใช้งานได้จริง เนื่องจากขาดผู้ที่เข้าใจระบบอย่างแท้จริง หรือขาดข้อมูลที่จำเป็นต่อการประมวลผล เป็นต้น

6. ทันเวลา (Timely) ข้อมูลจากการควบคุมที่ได้รับต้องถึงมือผู้บริหารทันเวลาต่อการตัดสินใจแก้ปัญหา เช่น ผู้บริหารควรได้ข้อมูลการขายตามกำหนดที่ต้องการ เพื่อจะได้พิจารณาดำเนินกิจกรรมทางการตลาดให้เหมาะสมทันเวลาต่อไป

7. ติดตามได้ (Monitor able) การควบคุมที่ดีต้องเปิดโอกาสให้ผู้บริหารติดตามและประเมินผลได้ว่าการควบคุมดังกล่าวมีประสิทธิภาพ หรือมีความเหมาะสมต่อการใช้งานเพียงใด

8. เป็นที่ยอมรับ (Acceptable) การควบคุมที่ดีต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกขององค์กร มิฉะนั้นหากสมาชิกองค์กรเพิกเฉย ไม่ให้ความร่วมมือ การควบคุมนั้น ๆ ย่อมล้มเหลวทันที

9. ยืดหยุ่น (Flexible) การควบคุมที่ดีต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

10. เชื่อมโยงกับแผนงาน (Linked with Plan) ผู้บริหารควรจัดระบบการควบคุมให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนงานเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและผลสำเร็จของแผนที่ได้วางไว้

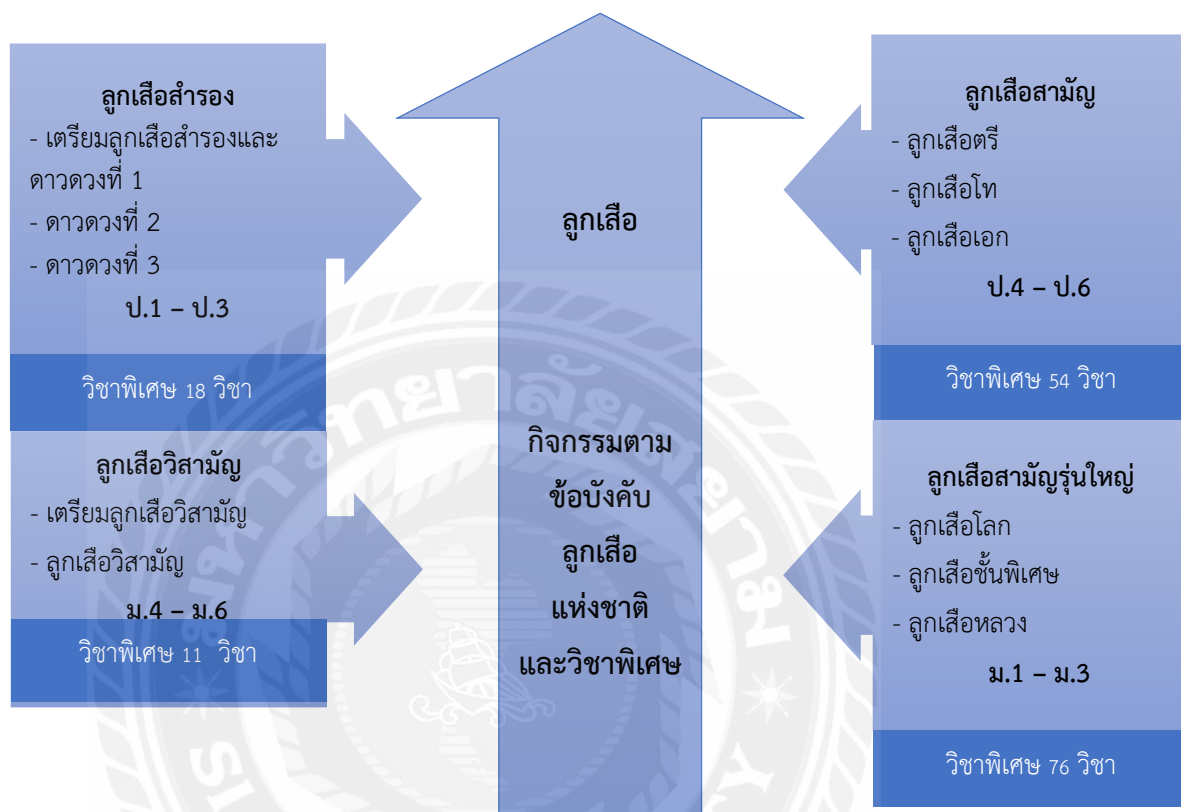
สรุปได้ว่า หลักการบริหารมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งหลักการบริหารที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ หลักการบริหารจัดการ POLC เป็นหลักการบริหารที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารหน่วยงาน ที่ครอบคลุมการปฏิบัติการอย่างครบกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งหลักการบริหารจัดการ POLC นี้ให้ความสำคัญกับบริหารจัดการแบบครบวงจรขององค์กร ตั้งแต่การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กรรวมทั้งบุคลากร การนำของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญต้องมีการควบคุมติดตามประเมินผลเพื่อนำผลนั้นมาวิเคราะห์ปรับปรุงตลอดจนแก้ไขให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการบริหารจัดการ POLC นี้จะทำให้การบริหารจัดการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

การจัดกิจกรรมลูกเสือ

การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษานั้น จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พุทธศักราช 2551 รวมทั้งข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและข้อบังคับว่าด้วยการสอนการสอนวิชาพิเศษ และกฎกระทรวงว่าด้วยเครื่องแบบลูกเสือ หน่วยงานทางลูกเสือ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร คือ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา (พระราชบัญญัติลูกเสือ พุทธศักราช 2551)

กิจกรรมลูกเสือ

วัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ



วิชาพิเศษ คือ วิชาที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ นอกเหนือจากการเรียนตามหลักสูตรลูกเสือ แต่ละประเภท

กระบวนการลูกเสือ คือ กระบวนการพัฒนาเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมให้การศึกษาและพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ทั้งนี้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์หลักการและวิธีการ ซึ่งลูกเสือโลกได้กำหนดไว้

ปัจจุบันกระบวนการลูกเสือ ถือเป็นกระบวนการทางการศึกษาส่วนหนึ่ง ซึ่งมุ่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลทั้งทางสมอง ร่างกาย จิตใจและศีลธรรม และเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีงาม ไม่กระทำความให้เป็นปัญหาต่อสังคม และดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและสุขสบาย

หลักการของกระบวนการลูกเสือ มีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. มีศาสนาเป็นหลักยึดทางจิตใจ จงรักภักดีต่อศาสนาที่ตนเคารพนับถือ และพึงปฏิบัติศาสนกิจด้วยความจริงใจ
2. จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์และประเทศชาติของตน พร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนสันติสุขและสันติภาพ ความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกัน และความร่วมมือซึ่งกันและกัน ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
3. เข้าร่วมพัฒนาสังคม ยอมรับและให้ความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่นและเพื่อนมนุษย์ทุกคน รวมทั้งธรรมชาติและสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก
4. มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. ลูกเสือทุกคนต้องยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมลูกเสือ

พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมลูกเสือ เพื่อพัฒนาทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. ให้มีนิสัยในการสังเกตจดจำเชื่อฟังและพึ่งตนเอง
2. ให้มีความซื่อสัตย์สุจริตมีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
3. ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์
4. ให้รู้จักทำการฝีมือและฝึกฝนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
5. ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณีวัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศชาติ

ขอบข่ายของกิจกรรมลูกเสือ

กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ เพื่อการอยู่ร่วมกัน ให้รู้จักการเสียสละและบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม และวิถีชีวิตในระบบประชาธิปไตย ซึ่งการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดหลักสูตรเป็น 4 ประเภทดังนี้

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. ลูกเสือสำรอง | ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 |
| 2. ลูกเสือสามัญ | ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 |
| 3. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 |
| 4. ลูกเสือวิสามัญ | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 |

แนวการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมลูกเสือ มีแนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการคือ

1. คำปฏิญาณและกฎ ถือเป็นหลักเกณฑ์ที่ลูกเสือทุกคนให้คำมั่นสัญญาว่าจะปฏิบัติตามกฎของลูกเสือกฎของลูกเสือ มีไว้ให้ลูกเสือเป็นหลักในการปฏิบัติไม่ได้ “ห้าม” ทำหรือ “บังคับ” ให้ทำ แต่ถ้า “ทำ” ก็จะทำให้เกิดผลดีแก่ตัวเองเป็นคนดี ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้

2. เรียนรู้จากการกระทำ เป็นการพัฒนาส่วนบุคคล ความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของผลงานอยู่ที่ การกระทำของตัวเองทำให้มีความรู้ให้ชัดเจนและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้และทำทลายความสามารถของตนเอง

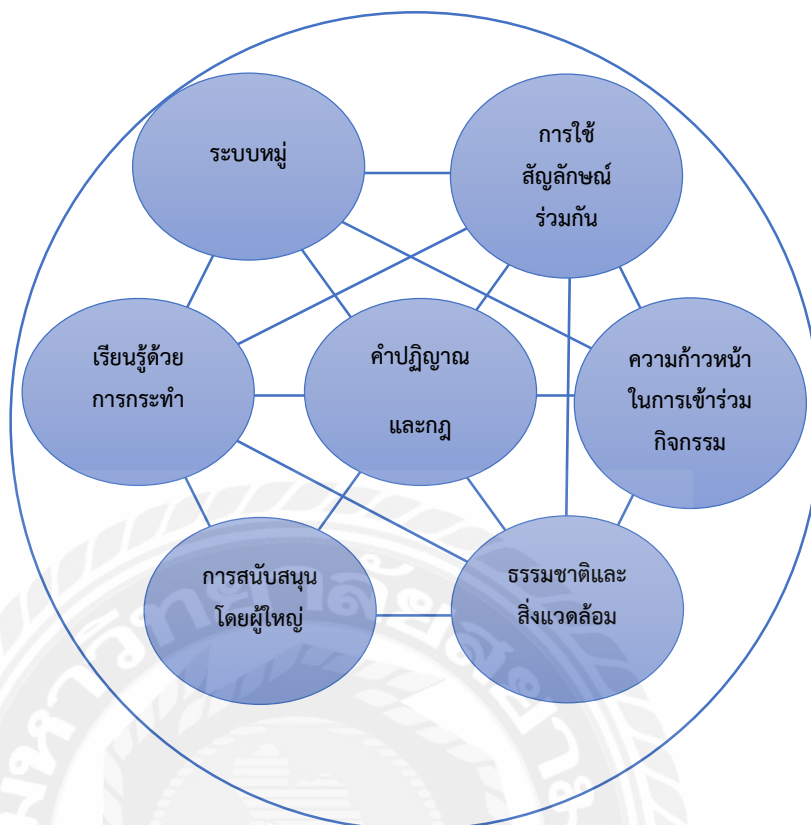
3. ระบบหมู่ เป็นรากฐานอันแท้จริงของการลูกเสือ เป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันการยอมรับซึ่งกันและกัน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้การใช้ประชาธิปไตยเบื้องต้น

4. การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ฝึกให้มีความเป็นหนึ่งเดียวในการเป็นสมาชิกลูกเสือด้วยการใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ได้แก่ เครื่องแบบ เครื่องหมาย การทำความเคารพ รหัสคำ ปฏิญาณ กฎ คติพจน์ คำขวัญ ชง เป็นต้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนตระหนักและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลกซึ่งมีสมาชิกอยู่ทั่วโลกและเป็นองค์กรที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในโลก

5. การศึกษาธรรมชาติ คือสิ่งสำคัญอันดับหนึ่งในกิจกรรมลูกเสือธรรมชาติ อันโปร่งใสตามชนบท ป่าเขา ป่าละเมาะ และพุ่มไม้ เป็นที่ปรารถนาอย่างยิ่งในการไปทำกิจกรรมกับธรรมชาติ การป็นเขาตั้งค่ายพักแรมในสุดสัปดาห์หรือตามวาระของการอยู่ค่ายพักแรมตามระเบียบ เป็นที่เสนาหาแก่เด็กทุกคนถ้าขาดสิ่งนี้แล้วก็ไม่เรียกว่าใช้ชีวิตแบบลูกเสือ

6. ความก้าวหน้าในการเข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมต่างๆที่จัดให้เด็กต้องทำให้มีความก้าวหน้าและดึงดูดใจ สร้างให้เกิดความกระตือรือร้นอยากจะทำ และวัตถุประสงค์ในการจัดแต่ละอย่างให้สัมพันธ์กับความหลากหลายในการพัฒนาตนเอง เกมการเล่นที่สนุกสนาน การแข่งขันกันก็เป็นสิ่งดึงดูดใจและเป็นการจูงใจที่ดี

7. การสนับสนุนโดยผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เป็นผู้ชี้แนะหนทางที่ถูกต้องให้แก่เด็กเพื่อให้เขาเกิดความมั่นใจในการที่จะตัดสินใจ และกระทำสิ่งใดลงไป ทั้งคู่มีความต้องการซึ่งกันและกัน เด็กก็ต้องการผู้ใหญ่ให้ช่วยชี้แนะ ผู้ใหญ่เองก็ต้องการนำพาให้ไปสู่หนทางที่ดีให้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและดีที่สุด จึงเป็นการร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย



ภาพการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ

เงื่อนไข

1. เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม

การจัดกิจกรรมลูกเสือ ตามหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สถานศึกษาอาจจัดเวลาได้ตามความเหมาะสม

ส่วนกิจกรรมเพื่อรับเครื่องหมายวิชาพิเศษของลูกเสือแต่ละประเภทอาจใช้เวลาเรียนปกติหรือนอกเวลาเรียนก็ได้

2. การจัดกิจกรรม

2.1 การกิจกรรมลูกเสือ ตามหลักสูตร ควรจัดให้มีการเปิดประชุมกองทุกครั้งเพื่อเป็นการฝึกความมีระเบียบวินัยในตนเองโดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

2.1.1 พิธีเปิด (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก)

2.1.2 เกมหรือเพลง

2.1.3 เรียนตามหลักสูตร

2.1.4 การเล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์

2.1.5 พิธีปิด (นัดหมาย ตรวจ ชักธงลง เลิก)

2.2 กิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรม

การเดินทางไกลหรืออยู่ค่ายพักแรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกเสือ มีความอดทนอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักช่วยตัวเองรู้จักอยู่ และทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนเรียนรู้วิชาลูกเสือเพิ่มเติม

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจำเป็นต้องวางแผนนำลูกเสือไปเดินทางไกล และอยู่ค่ายพักแรมไว้ให้พร้อมก่อนและเนิ่นๆ ดังนั้น บทบาทผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อลูกเสือ ต่องานการอยู่ค่ายพักแรมและตามหน้าที่ของตนเอง จึงจำเป็นต้องหาโอกาสให้ลูกเสือของตนได้มีโอกาสในการอยู่ค่ายพักแรมเสมอ

ให้ผู้กำกับลูกเสือนำลูกเสือไปฝึกเดินทางไกล และอยู่ค่ายพักแรมปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง ครั้งหนึ่งให้อยู่ค่ายพักแรมอย่างน้อยหนึ่งคืน

2.3 กิจกรรมพิธีการ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมพิธีการลูกเสือ เช่น พิธีเข้าประจำกอง พิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนาม พิธีถวายราชสดุดี พิธีประดับเครื่องหมายต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ลูกเสือมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการเป็นลูกเสือ

2.4 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ลูกเสือ ได้ประโยชน์ตามอุดมการณ์ของลูกเสือ

3. ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ควรผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ชั้นความรู้เบื้องต้นในแต่ละประเภท

4. สถานศึกษาควรให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ

การประเมินกิจกรรม

การประเมินกิจกรรมลูกเสือ เป็นกระบวนการทดสอบความสามารถและพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนลูกเสือ ซึ่งนอกจากพิจารณาความรู้ตามทฤษฎีแล้ว ต้องพิจารณาด้านความประพฤติพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นทักษะและการปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลายและการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งแบ่งการประเมินผลออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. กิจกรรมบังคับ เป็นการประเมินผลกิจกรรมตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนผ่านเกณฑ์การตัดสินเลื่อนชั้นหรือจบหลักสูตรโดยการเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดมีการประเมินผลตลอดภาคเรียน/ปี โดยวิธีการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรมการซักถามการทดสอบภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยกำหนดผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน”

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงานชิ้นงานและคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรมนี้มีผลงานชิ้นงานคุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2. วิชาพิเศษ การประเมินผลวิชาพิเศษในแต่ละวิชา ใช้วิธีการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ

การวางแผนการดำเนินกิจกรรมลูกเสือตามแนวหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551

ลูกเสือสามัญ คือ ลูกเสือที่เรียนอยู่ในระดับ ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6) ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งต้องเรียนรู้กิจกรรมลูกเสือสามัญ ดังนี้

ชั้น ป.4 เรียนรู้หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือตรี

ชั้น ป.5 เรียนรู้หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือโท

ชั้น ป.6 เรียนรู้หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเอก

หลักสูตรการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ

ในฐานะที่คณะลูกเสือแห่งชาติ (The National Scout Organization of Thailand : NSOT) เป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลก (World Organization of The Scout Movement : WOSM) จะต้องปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ หลักการ และวิธีการของการลูกเสือ ตามที่องค์การลูกเสือโลกได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด แล้วคณะลูกเสือแห่งชาติยังยึดมั่นในวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติตามพระราชบัญญัติลูกเสือ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2528 และปฏิบัติตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษ พ.ศ. 2509 การเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ เดิมเป็นกิจกรรมเลือก ต่อมาได้แก้ไขเป็นกิจกรรมบังคับ และแก้ไขอีกครั้งเป็นวิชาบังคับเรียน แต่เมื่อประเมินผลแล้วเห็นว่าไม่ประสบผลสำเร็จ จึงแก้ไขเป็นกิจกรรมบังคับเลือก จนถึง พ.ศ. 2544 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้สถานศึกษาใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป โดยกำหนดให้กิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ อยู่ในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจากที่กล่าวมา

กระบวนการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงกิจกรรมลูกเสือว่า เป็นกิจกรรมบังคับและถือเป็นกิจกรรมนักเรียนประเภทหนึ่ง โดยได้ออกระเบียบว่าด้วยการจัดกิจกรรมลูกเสือไว้ 11 ประการ ที่ต้องเป็นไปตามนโยบายหลักของรัฐบาล ในการดำเนินงานพัฒนาการศึกษา เพื่อส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงของชาติ ต้องเป็นไปเพื่อวางรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขต้องเป็นไป เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีระเบียบวินัยในตนเองต้องเป็นไป เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียนและครู ต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ต้องมีโครงการและระเบียบข้อบังคับของกิจกรรมซึ่งเป็นของสถานศึกษา กิจกรรมทุกกิจกรรมต้องมีครู - อาจารย์ ในโรงเรียนเข้าร่วมรับผิดชอบดำเนินการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมจะต้องเป็นบุคคลที่ปัจจุบันอยู่ในสถานศึกษานั้น ยกเว้นแต่วิทยากรให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าสถานศึกษา การจัดให้มีกิจกรรมให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารสถานศึกษาให้สถานศึกษาควบคุมเรื่องการจ่ายเงินหรือพัสดุอื่นๆ ให้เป็นการประหยัดและเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อความมั่นคงและปลอดภัยของชาติ ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่ากิจกรรมใดไม่เหมาะสม มีการกระทำหรืออาจนำมาซึ่งภัยอันตรายต่อความมั่นคงของชาติ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งยกเลิกกิจกรรมนั้นเสียหลักเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนจะได้องค์ประกอบที่ควรพิจารณาอยู่ 5 ประเด็น คือ

1) การกำหนดอุดมการณ์หรือวัตถุประสงค์ ซึ่งหมายถึงการจัดกิจกรรมลูกเสือที่มุ่งฝึกอบรมให้เด็กมีการพัฒนาการที่มีประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมนั้นควรจะปรากฏอยู่ในลักษณะใด

2) การจัดองค์กร การกำหนดตัวบุคคล ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาหลักสูตร เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระหรือความรู้ที่มุ่งให้นักเรียนได้รับจากการฝึกอบรม รวมทั้งกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

4) การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่กระตุ้นหรือเสริมแรงให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือได้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย บริเวณอาคารสถานที่ต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ฉอนรรษ์ สุขศรี (2554) ได้ศึกษาการดำเนินงานการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การดำเนินงานการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเงินลูกเสือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ

ไพโรจน์ กันทพงษ์ (2554) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้บริหารงานลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพการ บริหารงานลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 และสภาพปัญหาการบริหารงานลูกเสือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.74 2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการ บริหารงานลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับ การศึกษา คุณวุฒิสูงสุดทางลูกเสือ ตำแหน่งทางลูกเสือ และประสบการณ์งานลูกเสือ มีความคิดเห็นต่อสภาพการ บริหารงานลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนเพศและอายุไม่แตกต่างกัน 3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางลูกเสือและประสบการณ์งานลูกเสือที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานลูกเสือไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและคุณวุฒิสูงสุดทางลูกเสือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ว่าที่ร้อยตรีสมาน ศรีมงคล (2554) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือ

สามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการจัดองค์การ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการวางแผนควรมีการจัดประชุมครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือเพื่อจัดทำแผนพัฒนาลูกเสือทั้งระยะสั้นและระยะยาว ด้านการจัดองค์การ ควรให้ฝ่ายบริหารมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือให้เป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการอำนวยความสะดวก ควรพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในกิจการลูกเสือและระบบการจัดตั้งกลุ่ม กองและหมู่ลูกเสือโดยจัดส่งไปอบรมตามหลักสูตรวิชาผู้กำกับลูกเสือชั้นความรู้ในระดับต่างๆ ด้านการควบคุมควรมุ่งนำผลจากการประเมินการจัดกิจกรรมลูกเสือไปใช้ในการวางแผนพัฒนา กิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ต่อไป

วุฒิพงษ์ พึ่งสุวรรณ (2554) สภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย 3) สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้บังคับบัญชาลูกเสือในการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา โดยการจัดทำโครงสร้าง ข้อกำหนดและระเบียบปฏิบัติของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้กับผู้รับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

สมพร บุญใหญ่เอก (2554) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานลูกเสือในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านลูกเสือ ด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือ ด้านผู้บริหาร และด้านผู้กำกับลูกเสืออยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โรงเรียนควรส่งเสริมให้ลูกเสือมีระเบียบวินัย ความสนใจ ความสนุก ความภูมิใจ ความตระหนักในคุณค่าและความสุขในการเป็นลูกเสือ ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนและส่งเสริมให้ลูกเสือสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สังคมบ้านเมืองและสังคมโลก ผู้กำกับลูกเสือต้องพัฒนาตนเองด้านคุณวุฒิทางลูกเสือ วางแผนการจัดกิจกรรม ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการบริหารงานการเงินของกลุ่มลูกเสือโรงเรียน และโรงเรียนควรวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ 3 ลักษณะ ได้แก่ กิจกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของลูกเสือ กิจกรรมเพื่อความก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศและกิจกรรมเพื่ออุดมคติ

สุรสิทธิ์ กาพมาตย์ (2554) ได้ศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ (1) ด้านการบริหารงานบุคคล (2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร (3) ด้านการวางแผน (4) ด้านการบริหารสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอน (5) ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล ตามลำดับ การเปรียบเทียบการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ที่ต่างกัน การบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ .05

ประวิทย์ เถลิงกิจ (2555) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมลูกเสือทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการนิเทศติดตาม และด้านการส่งเสริมสนับสนุนผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกของขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านการส่งเสริมสนับสนุน คือ ขาดสื่อ อุปกรณ์และงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีแนวทางการแก้ปัญหา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนงบประมาณและควรจัดหาสื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอนลูกเสือ รองลงมาเป็นปัญหาด้านการนิเทศติดตาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศติดตามการจัดทำแผนงาน โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางการแก้ปัญหาโดย ผู้บริหารควรมีการนิเทศและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ให้ผู้รับผิดชอบโครงการรายงานผลโครงการหลังจากทำกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว และควรมีปฏิทินการนิเทศติดตามผลเพื่อให้บุคลากรกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ปัญหาด้านการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้กำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจนทำให้การจัดกิจกรรมลูกเสือไม่บรรลุเป้าหมาย มีแนวทางการแก้ปัญหาโดย ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกับคณะกรรมการจัดกิจกรรมลูกเสือหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน

ชูชาติ สกุนาศิรี (2556) ได้ศึกษาคุณภาพการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนบ้านแม่ต๋อม อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ระดับคุณภาพการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนบ้านแม่ต๋อม ด้านลูกเสือในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัญหาการบริหารงานด้านลูกเสือคือการสร้างสัมพันธภาพกับลูกเสืออื่นทั้งในและนอกประเทศโดยเทคโนโลยีทางการสื่อสาร ข้อเสนอแนะคือ ลูกเสือควรชวนหาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองให้มาก ใช้ประโยชน์จาก

เทคโนโลยีเท่าที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัญหาการบริหารงาน ด้านผู้บริหารคือผู้บริหารไม่ได้จัดทำปฏิทิน นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม ลูกเสือ ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรมีการจัดทำปฏิทินนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม ลูกเสือ ด้านผู้กำกับลูกเสือในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัญหาการบริหารงานผู้กำกับลูกเสือ คือผู้กำกับลูกเสือจะไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินของกองลูกเสืออย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ข้อเสนอแนะคือผู้กำกับลูกเสือควรดำเนินการเกี่ยวกับการเงินของกองลูกเสืออย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัญหาการบริหารงาน ด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือคือ ไม่ได้ดำเนินการทดสอบลูกเสือเพื่อรับเครื่องหมายวิชาพิเศษตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ และตามความสนใจของลูกเสือ ข้อเสนอแนะคือควรมีการดำเนินการทดสอบลูกเสือเพื่อขอรับเครื่องหมายวิชาพิเศษตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติและตามความสนใจของลูกเสือ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอนโยบายการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองว่าการพัฒนาการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองของต่างประเทศ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยตลอดจนการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านกิจกรรมประชาธิปไตยและการฝึกปฏิบัติเป็นไปตามบริบทและสถานการณ์ของแต่ละประเทศ มีหลักสูตรด้านความเป็นพลเมืองเป็นการเฉพาะมุ่งให้พลเมืองของตนรอบรู้และตื่นรู้ในระบอบประชาธิปไตยเคารพกฎหมายและนิติรัฐ สันติวิธี รู้จักสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นชาติและคำนึงถึงอัตลักษณ์ของประเทศของตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีจิตอาสา และคำนิยมร่วมมีความสามารถในการจัดการเงินและวางแผนชีวิตในการดำรงตนในระบอบประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรจึงมุ่งให้พลเมืองเป็นพลเมืองภายใต้รัฐบาลของประเทศนั้นๆ โดยเฉพาะการให้หลักสูตรพลเมืองเป็นแกนกลางของการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ ที่ต่างต้องมุ่งสู่ความเป็นพลเมืองของชาตินั้น ๆ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในวิถีการสร้างความเป็นพลเมืองจากทุกภาคส่วน วิธีการสำคัญคือการฝึกการโต้แย้งทั้งประเด็นสังคมและการเมืองอย่างมีเหตุผลรวมทั้งการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของความเป็นพลเมืองที่ดีในวิถีประชาธิปไตยจากบทเรียนการศึกษาคนละเมืองของประเทศไทยและต่างประเทศดังกล่าว เพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาพลเมืองของประเทศไทย ดังนั้น ประเด็นที่สมควรนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายจึงควรเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับบริบทของประเทศ โดยเฉพาะบริบทการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และประยุกต์เข้ากับความเปลี่ยนแปลงของโลก ความเป็นนานาชาติ มุ่งให้ประชาชนเป็นพลเมืองที่เคารพกฎหมายและนิติรัฐ สันติวิธี รู้จักสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นชาติและคำนึงถึงอัตลักษณ์ของประเทศของตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีจิตอาสา และคำนิยมร่วม มีความสามารถในการจัดการการเงินและวางแผนชีวิตในการดำรงตนในระบอบประชาธิปไตย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการปรับปรุงทั้งระบบ ทางด้านหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับเหตุการณ์ทางสังคมและการเมือง และเน้นความเป็นพลเมืองให้เป็นวิชาแกนกลาง การผลิต การพัฒนาและประเมินครู และผู้บริหารที่สอดคล้องกับการสร้างการเป็นพลเมืองที่ประเทศชาติต้องการ โดยกำหนดให้มีวิชาเกี่ยวกับสาระและเทคนิคการสอน เพื่อสร้างความเป็นพลเมือง การมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการปฏิบัติ การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความเป็นพลเมืองของประชาชนใน

ชาติ การจัดทำมีหน่วยงานสนับสนุนส่งเสริม ยกย่อง วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้านความเป็นพลเมืองที่บูรณาการในทุกวิชาเป็นต้น

วันใหม่ สืบชนะ (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากร การวางแผนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และการประเมินผล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอน โรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักในคุณค่าและมีความสุขกับการ เป็นลูกเสือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การจัดบุคลากร โรงเรียนจัดตั้งหมู่ลูกเสืออย่างเป็นระบบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การวางแผนโรงเรียนจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด งบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ โรงเรียนมีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา จุดหมายการเรียนรูปแบบการเรียนการสอน ผู้เรียนและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการประเมินผล โรงเรียนได้นำผล การประเมินไปปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากิจกรรมลูกเสือ จำแนกตามเพศ วุฒิต่างลูกเสือ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านลูกเสือ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Audrey osler (2012) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการเป็นพลเมืองโลก ความท้าทายสำหรับรัฐชาติกล่าวว่า ในยุคโลกของเราเราจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองแบบใหม่ซึ่งท้าทายสมมติฐานที่มีอยู่ทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของพลเมืองในโรงเรียน ซึ่งอาจมีการพัฒนาเพื่อทดแทนรูปแบบการศึกษาในปัจจุบันสำหรับสังคมซึ่งบางครั้งอาจมีความเสี่ยงที่จะถูกผูกขาดและเป็นชาติของรูปแบบปัจจุบัน โดยอ้างว่าจักรวรรดินิยมไม่จำเป็นต้องอยู่ในความตึงเครียดทางอารมณ์ แต่ประเทศชาติยังต้องการที่จะจินตนาการอีกครั้งว่ามีความหลากหลายและเป็นสากล หากรัฐชาติมีการตอบสนองต่อแรงกดดันของกระแสโลกาภิวัตน์ การย้ายถิ่นของแรงงานและการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะเห็นว่ามีหลากหลายเป็นภัยคุกคามต่อระบบประชาธิปไตย

Mark Baildon, Jasmine B.Y. Sim & Agnes Paculder (2016) ดำเนินการศึกษาวិเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นพลเมืองชาวฟิลิปปินส์และสิงคโปร์ ผ่านการวิเคราะห์บริบททางประวัติศาสตร์และนโยบายการศึกษาด้านพลเมือง และหลักสูตรการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจระบบการจัดการศึกษารูปแบบ Makabayan ในฟิลิปปินส์ และการจัดการศึกษาแห่งชาติของสิงคโปร์ โดยเฉพาะด้านนโยบายและหลักสูตรที่จะตอบสนองต่อความจำเป็นของชาติและโลก ถ้าเป็นการแสดงว่าแต่ละประเทศได้ให้คำจำกัดความชนิดของความรู้ ทักษะ และการเห็นคุณค่าอย่างไร ซึ่งมีความจำเป็นต่อความเป็นพลเมืองของชาติในบริบทของความเป็นสากล โดยมีกรณีศึกษาเปรียบเทียบไม่ได้อธิบายและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาของความเป็นพลเมืองในบริบทใหม่ของความเป็นสากลที่จะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและความตึงเครียดบางประการ การศึกษานี้ยังมุ่งเน้นวิธีการที่แตกต่างของแต่ละประเทศที่พยายามบริหารจัดการความตึงเครียดโดยการใช้นโยบายทางการศึกษา พลเมือง

และหลักสูตร ปัจจัยของความแตกต่างของทั้งสองประเทศในการจัดหลักสูตรการศึกษาความเป็นพลเมือง

Raouia Manseur (2017) ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในการเป็นพลเมืองโลกเพื่อการศึกษาสำหรับการสร้างโลกที่ดีกว่า กล่าวว่า ในโลกนี้เต็มไปด้วยประเด็นปัญหาที่เป็นอันตรายและร้ายแรงทั่วโลก การรักษาสีทิมมนุษย์ชนและการรักษาสันติภาพ การรักษาเสถียรภาพดูเหมือนเป็นเรื่องยาก ครูสอนภาษาอังกฤษ (เช่น ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ) ควรระมัดระวังในประเด็นทั่วโลก นอกเหนือไปจากเหตุการณ์ที่น่าสงสัย เช่น ความรุนแรง ความไม่เสมอภาค ความอยุติธรรม ความไม่สุภาพและด้านลบอย่างอื่น ที่เกิดขึ้นนอกห้องเรียน ดังนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบต่อปัญหาเหล่านี้ ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับจริยธรรมในการเป็นพลเมืองโลก ในการเป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน ถือเป็นความรับผิดชอบของครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเตรียมนักเรียนให้เผชิญปัญหาของยุคปัจจุบันและเตรียมทักษะและความรู้ต้องเป็นพลเมืองที่รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตน จรรยาบรรณในการเป็นพลเมืองโลก มีคุณค่าต่อการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเผชิญกับปัญหาโลกาภิวัตน์ และให้ทักษะและแนวคิดทางจริยธรรมที่จำเป็นเช่น เคารพ เอาใจใส่ ความร่วมมือและมาตรฐานอื่น ๆ อีกมากมายเพื่อที่จะสร้างสังคมจริยธรรมทั่วโลก

Laurel Canwallader Stolte, Molly Isenbarger and Alison Klebanoff Cohen (2017) ดำเนินการศึกษามีส่วนร่วมของประชาชนในเรื่องความเป็นพลเมือง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์ของความเป็นพลเมือง โดยนำมาปรับใช้ในห้องเรียน ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนานักเรียน การศึกษานี้ได้ใช้แบบสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นเครื่องมือศึกษาความเป็นพลเมืองเพื่อการสร้างหลากหลายของบุคคลในห้องเรียน (CIVVICS) ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาโรงเรียน การตอบโต้ในชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียนและการเสริมสร้างศักยภาพของพลเมือง ดูเจริญการรับรู้และการมีส่วนร่วมของนักเรียนด้วยความสนใจที่ว่าฉันเรียนจะส่งเสริมอย่างไรในเรื่องความเป็นพลเมืองของนักเรียนในชั้นเรียน งานศึกษาวิจัยดังกล่าวได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจในชั้นเรียนโดยใช้เครื่องมือ CIVVICS นอกจากนี้ยังช่วยครูค้นหาวิธีการในการสนับสนุนให้นักเรียนในชั้นเรียนพัฒนาความเป็นพลเมืองของตนเอง และเครื่องมือสังเกตการณ์นี้ (CIVVICS) ช่วยให้องค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจหลักสูตรที่ต้องถูกควักใช้ภายในบริบทต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองรวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถของความเป็นพลเมืองของนักเรียนในชั้นเรียน

Raouia Manseur (2017) ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในการเป็นพลเมืองโลกเพื่อการศึกษาสำหรับการสร้างโลกที่ดีกว่า กล่าวว่า ในโลกนี้เต็มไปด้วยประเด็นปัญหาที่เป็นอันตรายและร้ายแรงทั่วโลก การรักษาสีทิมมนุษย์ชนและการรักษาสันติภาพ การรักษาเสถียรภาพดูเหมือนเป็นเรื่องยาก ครูสอนภาษาอังกฤษ (เช่น ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ) ควรระมัดระวังในประเด็นทั่วโลก นอกเหนือไปจากเหตุการณ์ที่น่าสงสัย เช่น ความรุนแรง ความไม่เสมอภาค ความอยุติธรรม ความไม่สุภาพและด้านลบอย่างอื่น ที่เกิดขึ้นนอกห้องเรียน ดังนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบต่อปัญหาเหล่านี้ ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับจริยธรรมในการเป็นพลเมืองโลก ในการเป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน ถือเป็นความรับผิดชอบของครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเตรียมนักเรียนให้เผชิญปัญหาของยุคปัจจุบันและเตรียมทักษะและความรู้ต้องเป็นพลเมืองที่รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตน จรรยาบรรณใน

การเป็นพลเมืองโลก มีคุณค่าต่อการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเผชิญกับปัญหาโลกาภิวัตน์ และให้ทักษะและแนวคิดทางจริยธรรมที่จำเป็นเช่น เคารพ เอาใจใส่ ความร่วมมือและมาตรฐานอื่น ๆ อีกมากมายเพื่อที่จะสร้างสังคมจริยธรรมทั่วโลก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือในหน่วยงานทางการศึกษาหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและให้ความสนใจเป็นพิเศษ แต่การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรหรือไม่นั้น ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสืออาจจะนำหลักการบริหารองค์ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการและการจัดบุคลากร การนำ การควบคุม เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารกิจกรรมลูกเสือ เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน โดยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 431 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอนลูกเสือ โดยทำการเก็บข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ดังนี้ 1.ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน 2. หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 1 คน และ 3. ครูผู้สอนลูกเสือ 2 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แยกตามขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่มอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนลูกเสือ ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 313 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ขนาด ของ โรงเรียน	กลุ่มประชากร			รวม	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้า กิจกรรม พัฒนา ผู้เรียน	ครูผู้สอน ลูกเสือ		ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้า กิจกรรม พัฒนา ผู้เรียน	ครูผู้สอน ลูกเสือ	
ใหญ่	100	100	200	400	18	18	37	73
กลาง	111	111	222	444	20	20	40	80
เล็ก	220	220	440	880	40	40	80	160
รวม	431	431	862	1,724	78	78	157	313

3.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาค้นคว้า และการวิเคราะห์เอกสารตำรา ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารสถานศึกษาเพื่อตั้งเป็นข้อคำถาม โดยนำหลักการบริหารงานของ Louis A. Allen (1958) POLC ที่ประกอบด้วย 1. ด้านการวางแผน (Planning) 2. ด้านการจัดองค์การ (Organizing) 3. ด้านการนำ (Leading) และ 4. ด้านการควบคุม (Controlling) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม และนำเสนอเพื่อขอคำปรึกษาและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยหลักการบริหารสถานศึกษา 4 ข้อ คือ 1. ด้านการวางแผน 2. ด้านการจัดองค์การ 3. ด้านการนำ 4. ด้านการควบคุม โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ อ้างอิงจากของ Likert Scale ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการในเรื่องนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการในเรื่องนั้นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการในเรื่องนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการในเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินการในเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วในข้อ 2 เสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ตามลำดับ และเลือกข้อ คำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 ขึ้นไป

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลอง ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร (Try out) จำนวน 30 คน โดยใช้ค่าแอลฟาของ Cronbach (1974 : 161) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.83

5. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็น กลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่ต้องการเก็บข้อมูลด้วยตนเองบางส่วน และบางส่วนส่งถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยแนบซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถามในการส่งกลับคืนมา

3. ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามที่ได้ส่งไปจำนวน 313 ฉบับ และสามารถรวบรวมได้คืน จำนวน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมกลับมาจากกลุ่ม ตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอนลูกเสือ เกี่ยวกับการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยการ ทดสอบค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

4. ข้อเสนอแนะการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังปรากฏในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ข้อที่	สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		
	ผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	78	24.92
	หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	78	24.92
	ครูผู้สอนลูกเสือ	157	50.16
	รวม	313	100.00
2	เพศ		
	ชาย	186	59.42
	หญิง	127	40.58
	รวม	313	100.00
3	อายุ		
	ต่ำกว่า 30 ปี	62	19.81
	30 – 40 ปี	103	32.91

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	41 – 50 ปี	89	28.43
	51 ปีขึ้นไป	59	18.85
	รวม	313	100.00
4	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	227	72.52
	ปริญญาโท	77	24.60
	ปริญญาเอก	9	2.88
	รวม	313	100.00
5	ขนาดของสถานศึกษา		
	เล็ก	160	51.11
	กลาง	80	25.56
	ใหญ่	73	23.33
	รวม	313	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนลูกเสือ ร้อยละ 50.16 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 24.92 เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.42 รองลงมาเป็นเพศหญิง ร้อยละ 40.58 โดยมีอายุ 30 – 40 ปี ร้อยละ 32.91 รองลงมา อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 28.43 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 72.52 รองลงมาปริญญาโท ร้อยละ 24.60 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 51.11 รองลงมาเป็นขนาดกลาง ร้อยละ 25.56

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 4.2 – 4.6

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แยกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหาร การจัดกิจกรรม ลูกเสือ	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผน	4.15	0.67	มาก	4.15	0.62	มาก	4.14	0.61	มาก	4.15	0.55	มาก
ด้านการจัดองค์การ	4.24	0.43	มาก	4.21	0.57	มาก	4.20	0.55	มาก	4.22	0.60	มาก
ด้านการนำ	4.21	0.51	มาก	4.18	0.53	มาก	4.19	0.49	มาก	4.19	0.56	มาก
ด้านการควบคุม	4.20	0.50	มาก	4.18	0.55	มาก	4.17	0.52	มาก	4.18	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.50	มาก	4.18	0.53	มาก	4.18	0.50	มาก	4.19	0.53	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ด้านการนำ ($\bar{X} = 4.19$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อศึกษาตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบข้อมูลดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ ด้านการนำ ($\bar{X} = 4.21$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.15$)

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ด้านการนำและด้านการควบคุม ($\bar{X} = 4.18$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.15$)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการนำ ($\bar{X} = 4.19$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.14$)



ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
แยกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการวางแผน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการวางแผน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษากำหนดนโยบายการจัดกิจกรรมลูกเสือ ตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.25	0.78	มาก	4.26	0.78	มาก	4.21	0.80	มาก	4.24	0.80	มาก
2. สถานศึกษากำหนดแนวทางในการฝึกอบรมลูกเสือตามหลักวิชาการ หลักสูตรและนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.14	0.77	มาก	4.14	0.78	มาก	4.09	0.79	มาก	4.12	0.79	มาก
3. สถานศึกษากำหนดแผนงาน/โครงการสำหรับการจัดกิจกรรมลูกเสือ	4.12	0.76	มาก	4.14	0.78	มาก	4.14	0.79	มาก	4.13	0.79	มาก
4. สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และการบรรลุผลของการจัดกิจกรรมลูกเสือชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.15	0.78	มาก	4.20	0.77	มาก	4.18	0.80	มาก	4.18	0.79	มาก
5. สถานศึกษากำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบมีความเหมาะสม	4.05	0.72	มาก	4.08	0.78	มาก	4.07	0.78	มาก	4.07	0.79	มาก

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านการวางแผน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. สถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรทั้งคนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียงในการจัดกิจกรรมลูกเสือ	4.08	0.74	มาก	4.05	0.76	มาก	4.06	0.79	มาก	4.06	0.78	มาก
7. สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน	4.01	0.75	มาก	4.01	0.75	มาก	4.03	0.78	มาก	4.02	0.79	มาก
8. สถานศึกษากำหนดมาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.26	0.67	มาก	4.24	0.78	มาก	4.24	0.80	มาก	4.25	0.81	มาก
9. สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ต้องการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน	4.23	0.77	มาก	4.19	0.78	มาก	4.23	0.80	มาก	4.22	0.80	มาก

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านการวางแผน	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10. สถานศึกษาสามารถตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.21	0.79	มาก	4.21	0.77	มาก	4.16	0.80	มาก	4.19	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.67	มาก	4.15	0.62	มาก	4.14	0.61	มาก	4.15	0.55	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษากำหนด มาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การ พัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดนโยบายการจัด กิจกรรมลูกเสือตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.24$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อศึกษาตามขนาดของโรงเรียน ด้านการวางแผน โดยภาพรวมและรายข้อ มีดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดมาตรการ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การ พัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดนโยบายการจัดกิจกรรม ลูกเสือตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.25$) และต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันของการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนา ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.01$)

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดนโยบาย การจัดการกิจกรรมลูกเสือตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ สถานศึกษา กำหนดมาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.24$) และต่ำที่สุดคือ สถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.01$)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดมาตรการ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การ พัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ ต้องการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.23$) และต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และ พันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แยกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการจัดองค์การ	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษา กำหนดโครงสร้างของกองลูกเสือ หมู่ลูกเสือและสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน	4.22	0.77	มาก	4.19	0.76	มาก	4.18	0.76	มาก	4.20	0.79	มาก
2. สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.34	0.75	มาก	4.30	0.74	มาก	4.29	0.80	มาก	4.31	0.82	มาก
3. สถานศึกษามีการกำหนดลักษณะของภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	4.29	0.77	มาก	4.26	0.78	มาก	4.24	0.79	มาก	4.26	0.81	มาก
4. สถานศึกษา สนับสนุนด้านอัตรากำลัง/จำนวนครูผู้รับผิดชอบมีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ	4.27	0.75	มาก	4.24	0.78	มาก	4.21	0.79	มาก	4.24	0.81	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านการจัดองค์การ	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น	4.32	0.78	มาก	4.29	0.75	มาก	4.27	0.79	มาก	4.29	0.82	มาก
6. สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มีครูลาออกหรือย้ายงาน	4.12	0.76	มาก	4.11	0.76	มาก	4.11	0.75	มาก	4.11	0.79	มาก
7. สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อ มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน	4.19	0.78	มาก	4.15	0.76	มาก	4.16	0.77	มาก	4.17	0.79	มาก
8. ครูผู้รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดกิจกรรมลูกเสือทั้งการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	4.16	0.78	มาก	4.14	0.78	มาก	4.14	0.74	มาก	4.15	0.79	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านการจัดองค์การ	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9. ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน	4.25	0.78	มาก	4.21	0.77	มาก	4.19	0.78	มาก	4.22	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.43	มาก	4.21	0.57	มาก	4.20	0.55	มาก	4.22	0.60	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.29$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มิครูลาออกหรือย้ายงาน ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อศึกษาตามขนาดของโรงเรียน ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมและรายชื่อ มีดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.32$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มิครูลาออกหรือย้ายงาน ($\bar{X} = 4.12$)

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.29$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มิครูลาออกหรือย้ายงาน ($\bar{X} = 4.11$)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.27$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มิครูลาออกหรือย้ายงาน ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แยกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการนำ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการนำ	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	4.29	0.77	มาก	4.26	0.76	มาก	4.26	0.79	มาก	4.27	0.81	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้แนะให้บุคคลในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือ ท่วมเท มุมนานะในการปฏิบัติงาน	4.25	0.79	มาก	4.21	0.76	มาก	4.21	0.78	มาก	4.22	0.81	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.19	0.70	มาก	4.16	0.75	มาก	4.19	0.79	มาก	4.18	0.79	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร	4.26	0.76	มาก	4.23	0.75	มาก	4.23	0.76	มาก	4.24	0.80	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ	4.28	0.65	มาก	4.25	0.75	มาก	4.25	0.79	มาก	4.26	0.79	มาก

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ด้านการนำ	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือ	4.15	0.72	มาก	4.13	0.75	มาก	4.14	0.79	มาก	4.14	0.78	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือ	4.22	0.75	มาก	4.18	0.74	มาก	4.20	0.79	มาก	4.20	0.79	มาก
8. ผู้บริหารกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ทั้งก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงานและสิ้นสุดการปฏิบัติงาน	4.18	0.71	มาก	4.15	0.75	มาก	4.17	0.79	มาก	4.17	0.78	มาก
9. ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา	4.14	0.75	มาก	4.09	0.75	มาก	4.10	0.75	มาก	4.11	0.79	มาก
10. ผู้บริหารให้การยกย่องเชิดชูครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.16	0.67	มาก	4.14	0.72	มาก	4.15	0.79	มาก	4.15	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.51	มาก	4.18	0.53	มาก	4.19	0.49	มาก	4.19	0.56	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ด้านการนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.26$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อศึกษาตามขนาดของโรงเรียน ด้านการนำ โดยภาพรวมและรายข้อ มีดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือ ด้านการนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.28$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$)

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือ ด้านการนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือ ด้านการนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แยกตามขนาดโรงเรียน ด้านการควบคุม โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการควบคุม	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษา มีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสือ อย่างเป็นระบบ	4.25	0.78	มาก	4.23	0.76	มาก	4.22	0.79	มาก	4.23	0.84	มาก
2. สถานศึกษา มีการประเมินแผนงานโครงการกิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ	4.19	0.76	มาก	4.16	0.75	มาก	4.16	0.76	มาก	4.17	0.79	มาก
3. สถานศึกษา มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือ ตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.23	0.77	มาก	4.21	0.77	มาก	4.20	0.78	มาก	4.21	0.80	มาก
4. สถานศึกษา มีการประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ	4.21	0.78	มาก	4.19	0.76	มาก	4.18	0.77	มาก	4.19	0.82	มาก
5. สถานศึกษา มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือ อย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป	4.26	0.78	มาก	4.25	0.77	มาก	4.24	0.79	มาก	4.25	0.81	มาก
6. สถานศึกษา จัดทำรายงานการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือทุกสิ้นปีการศึกษา เพื่อสรุปผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างเป็นระบบ	4.18	0.77	มาก	4.15	0.78	มาก	4.14	0.78	มาก	4.16	0.79	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านการควบคุม	โรงเรียนขนาดใหญ่			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก			ภาพรวมเฉลี่ย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. สถานศึกษาที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.16	0.76	มาก	4.14	0.76	มาก	4.11	0.79	มาก	4.14	0.79	มาก
8. สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.14	0.77	มาก	4.11	0.78	มาก	4.10	0.78	มาก	4.12	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.50	มาก	4.18	0.55	มาก	4.17	0.52	มาก	4.18	0.55	มาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน
ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน ดังตาราง 4.7-4.8

ตาราง 4.7 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน

ข้อ	การบริหารการจัดกิจกรรม ลูกเสือ	โรงเรียน ขนาดใหญ่		โรงเรียน ขนาดกลาง		โรงเรียน ขนาดเล็ก		F	Sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	4.15	0.67	4.15	0.62	4.14	0.61	1.177	.374
2	ด้านการจัดองค์การ	4.24	0.43	4.21	0.57	4.20	0.55	.714	.274
3	ด้านการนำ	4.21	0.51	4.18	0.53	4.19	0.49	.497	.445
4	ด้านการควบคุม	4.20	0.50	4.18	0.55	4.17	0.52	.416	.441
	รวมเฉลี่ย	4.20	0.53	4.18	0.69	4.18	0.54	.776	.410

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.7 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน
ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน ทั้งด้านการวางแผน ด้านการจัด
องค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม

ตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน

ข้อ	การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.000	2	.000	1.177	.374
		ภายในกลุ่ม	.124	311	.000		
		รวม	.124	313			
2	ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.316	2	.158	.714	.274
		ภายในกลุ่ม	108.096	311	.296		
		รวม	108.413	313			
3	ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	.128	2	.064	.497	.445
		ภายในกลุ่ม	75.312	311	.206		
		รวม	75.440	313			
4	ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.001	2	.000	.416	.441
		ภายในกลุ่ม	64.134	311	.176		
		รวม	64.135	313			
โดยภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.111	2	.055	.776	.410
		ภายในกลุ่ม	61.916	311	.169		
		รวม	62.028	313			

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.8 พบว่า สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและแจกแจงความถี่ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนงานปฏิทินการปฏิบัติงาน ทั้ง การนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน	37
2	ควรมีการกำหนดแผนงานการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อให้ ครูหรือบุคลากรที่รับผิดชอบได้วางแผนงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่เป็นระบบ และดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้	30
3	ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีบทบาทและมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติการจัดกิจกรรม ลูกเสือร่วมกัน	25

2. ด้านการจัดองค์การ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้กับบุคลากรด้านการ จัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อเตรียมกำลังคนทดแทนได้อย่างเหมาะสม	48
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบการจัด กิจกรรมลูกเสือไว้อย่างชัดเจนและควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบ	24
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการเตรียมคนด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อทดแทนในกรณีที่มีคนเกษียณหรือลาออก	20

3. ด้านการนำ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์และสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครูหรือผู้รับผิดชอบงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ	54
2	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อการพัฒนา คุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ในทุกๆมิติตามเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนดไว้	38

4. ด้านการควบคุม

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ผู้บริหารควรมีระบบในการนิเทศและติดตามผลการจัดกิจกรรมลูกเสือของผู้ปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมลูกเสือ และผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	50
2	ผู้บริหารควรมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือในแต่ละภาคการศึกษา เพื่อนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางานในภาคเรียนต่อไป	42



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน ครูผู้สอนลูกเสือ ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 ตาม การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่มอร์แกน ในระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มผู้ให้ ข้อมูลจำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน จำนวน 28 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการ กิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน สถิติที่ใช้มีค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความ แปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.19$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ด้านการนำ ($\bar{X} = 4.19$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อศึกษาตามขนาดของโรงเรียน โดย ภาพรวมมีสภาพการบริหารจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ ดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.20$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ ด้านการนำ ($\bar{X} = 4.21$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.15$)

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.18$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ด้านการนำ และด้านการควบคุม ($\bar{X} = 4.18$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.15$)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.17$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการนำ ($\bar{X} = 4.19$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.14$)

เมื่อทำการศึกษาเป็นรายด้านและข้อย่อย มีผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า สภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดมาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดนโยบายการจัดการกิจกรรมลูกเสือตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.24$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อศึกษาตามขนาดของโรงเรียน ด้านการวางแผน โดยภาพรวมและรายข้อ มีดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดมาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดนโยบายการจัดการกิจกรรมลูกเสือตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.25$) และต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.01$)

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดนโยบายการจัดการกิจกรรมลูกเสือตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดมาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.24$) และต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.01$)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดมาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ต้องการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.23$) และต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.03$)

1.2 ด้านการจัดองค์การ พบว่า สภาพการบริหารการจัดการกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการ

มอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.29$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มิครูลาออกหรือย้ายงาน ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อศึกษาตามขนาดของโรงเรียน ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมและรายข้อ มีดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.32$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มิครูลาออกหรือย้ายงาน ($\bar{X} = 4.12$)

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.29$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มิครูลาออกหรือย้ายงาน ($\bar{X} = 4.11$)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.27$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มิครูลาออกหรือย้ายงาน ($\bar{X} = 4.11$)

1.3 ด้านการนำ พบว่า สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ด้านการนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.26$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อศึกษาตามขนาดของโรงเรียน ด้านการนำ โดยภาพรวมและรายข้อ มีดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การ

สนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.28$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$)

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$)

1.4 ด้านการควบคุม พบว่า สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ด้านการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.23$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อศึกษาตามขนาดของโรงเรียน ด้านการควบคุม โดยภาพรวมและรายข้อ มีดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือ อย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.25$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.14$)

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการจัด

กิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.23$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.11$)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.22$) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.10$)

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีประเด็นรายละเอียดที่ขอนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการจัดองค์การ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารองค์การและการบริหารงานบุคคล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการมอบหมายและกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลงานกิจกรรมลูกเสือที่เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งนี้โดยให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของวันใหม่ สืบชนะ (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า การบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากร การวางแผน งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และการประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมลูกเสือมากขึ้น การจัดองค์การเพื่อการบริหารงานที่เหมาะสมจึงเป็นภารกิจหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องมีการจัดวางโครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน สายบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติต่อกันในองค์การ ตามขอบเขตความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่วัตถุประสงค์ความรับผิดชอบขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการจัดการให้มีการสื่อสารต่อกันในลักษณะในลักษณะต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการจัด

องค์การที่มีประสิทธิภาพ (ถาวร ยมรัตน์, 2551) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำคือ สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทน ในกรณีที่มีครูลาออกหรือย้ายงานในข้อนี้พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าการจัดเตรียมคนเพื่อทดแทนอัตราที่หายไปมีความสำคัญ การให้ความรู้และการเตรียมคนจึงเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของว่าที่ร้อยตรีสมาน ศรีมงคล (2554) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดองค์การ คือให้ฝ่ายบริหารมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือรุ่นใหญ่ในโรงเรียนให้ชัดเจน และพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดตั้งระบบหมู่ลูกเสือ กองลูกเสือ และกลุ่มลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการจัดส่งไปอบรมตามหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือขั้นความรู้ในระดับต่างๆ

1.2 ด้านการนำ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 2 ในการบริหารการจัดกิจกรรม

ลูกเสือในสถานศึกษา ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กและพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ และใช้ภาวะผู้นำในการกระตุ้นการปฏิบัติงานของครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตนที่ดีด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 22-23) กล่าวว่า การนำเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ และสาคร สุขศรีวงศ์ (2556 : 156) ได้กล่าวถึงกระบวนการนำองค์การว่าเป็น การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับการจูงใจในการทำให้สมาชิกขององค์การทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการจูงใจ หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่น แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิพงษ์ พุ่งสุวรรณ (2554) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 มีแนวทางพัฒนาด้านภาวะผู้นำคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้บังคับบัญชาลูกเสือในการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา โดยการจัดทำโครงสร้าง ข้อกำหนดและระเบียบปฏิบัติของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้กับผู้ที่รับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

1.3 ด้านการควบคุมกิจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 3 ในการบริหารการจัด

กิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้การประเมินผลจะเป็นกระบวนการในการ

กำกับติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหาร และหากได้นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การพัฒนางาน ถือว่าเป็นการบริหารงานที่เป็นระบบของผู้บริหารและหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับที่เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2554) ได้กล่าวว่า การควบคุม คือหน้าที่ทางการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้เป็นมาตรฐานวัดผลการทำงานในองค์กร รวมทั้งการวัดผลการทำงานในปัจจุบัน เพื่อให้มีมาตรฐาน เช่น มาตรฐานการดำเนินการ มาตรฐานด้านคุณภาพ มีการเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดการสูญเสีย สิ้นเปลือง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารสามารถกระจายภาระงาน หรืออำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การควบคุมที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้บริหารใช้การควบคุมเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ และกระตุ้นเตือนหรือจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงาน และการควบคุมจะทำให้ผู้บริหารทราบว่า บุคคลใดทำงานต่ำกว่ามาตรฐานบุคคลใดทำงานได้สูงกว่ามาตรฐาน อันจะช่วยให้ผู้บริหารพิจารณามอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หรือมอบภาระงานให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสมทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำคือ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ ในกระบวนการบริหารการวัดและประเมินผลการปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่จะต้องมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อผู้บริหารจะได้รับทราบปัญหาและแนวทางเพื่อการปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของว่าที่ร้อยตรีสมาน ศรีมงคล (2554) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าแนวทางพัฒนาด้านการควบคุม คือ การนำผลจากการประเมินการจัดกิจกรรมลูกเสือไปใช้ในการวางแผนกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ดังนั้น ในการควบคุมนอกจากการติดตามผลแล้วจะต้องมีการนำผลการประเมินไปพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไปด้วย

1.4 ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ในการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยพบข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งหลักการบริหารองค์การกระบวนการแรกคือ การวางแผนที่ดีจะช่วยกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการที่เป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ต้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน และคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2552) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบในการวางแผนที่ดีว่า การวางแผนที่ดีต้องสนับสนุนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และวัตถุประสงค์นั้นต้องแน่นอน เข้าใจง่าย มีความสอดคล้องและชัดเจนสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความยืดหยุ่น สามารถนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคคลหลากหลายในการ

กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการและการประเมินผล มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ให้ชัดเจนตามขอบเขตภารกิจที่กำหนดไว้ คำนึงถึงปัจจัยขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ปัญหาและความต้องการขององค์กร คำนึงถึงประสิทธิภาพโดยเน้นการมีระบบควบคุมที่เหมาะสม จะช่วยให้ องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้อง

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้านเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนถือเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาทุกแห่ง และการจัดกิจกรรมลูกเสือมีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ทุกโรงเรียนต้องจัดดำเนินงานตามหน้าที่ โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดที่แตกต่างกันของโรงเรียน โดยการปฏิบัติงานจะเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอนลูกเสือ โดยทุกโรงเรียนจะการกำหนดแนวปฏิบัติและปฏิทินการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจนตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน ดังนั้น แม้โรงเรียนจะมีขนาดที่แตกต่างกัน การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาผู้เรียนต้องมีการดำเนินงานในทุกโรงเรียนเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ พุ่งสุวรรณ (2554) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับสุรสิทธิ์ กาฬมาตย์ (2554) ได้ศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

3. ข้อเสนอแนะการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมี ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผน

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานปฏิทินการปฏิบัติงานทั้งการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน

2. ควรมีการกำหนดแผนงานการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อให้ครูหรือบุคลากรที่รับผิดชอบได้วางแผนงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่เป็นระบบ และดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้

3. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกัน

ข้อเสนอแนะดังกล่าว สอดคล้องกับชลิตา ใจหาญ (2554 : 12) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการใช้ความคิดและการตัดสินใจ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะทำแล้วหาขั้นตอนการปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติ

เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ไว้หลายๆ วิธี แล้วตัดสินใจเลือกขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด และสมคิด บางโม (2556 : 86-89) ได้กล่าวว่า กระบวนการวางแผน หมายถึง ขั้นตอน วิธีการเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ต้องการ และการปฏิบัติว่าจะต้องทำอะไรก่อนหลัง โดยทั่วไป กระบวนการวางแผน จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การเตรียมการก่อนการวางแผน 2. การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต โดยการรวบรวม แลกเปลี่ยน และสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องว่ามีปัญหาอะไร ด้านใดที่จะต้องแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่พึงประสงค์ ต้องการให้เกิดสิ่งใหม่อะไรบ้าง และองค์การมีเป้าหมายอะไร 3. การกำหนดแผน 4. การปฏิบัติตามแผน คือ การนำแผนออกมาปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้กระบวนการบริหารต่างๆ ได้แก่ การจัดระบบงาน การจัดวางตัวบุคคล การอำนวยความสะดวก การตรวจสอบ ควบคุมงาน เป็นต้น 5. การประเมินผล เมื่อได้ดำเนินการตามแผนไประยะหนึ่งควรมีการ ตรวจสอบประเมินผล

3.2 ด้านการจัดองค์การ

1. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการจัตอบรมเพื่อให้ความรู้กับบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อเตรียมกำลังคนทดแทนได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือไว้ อย่างชัดเจนและควรมีการประเมินผลการทำงานเพื่อนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการเตรียมคนด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อทดแทนในกรณีที่มีคนเกษียณหรือลาออก

ข้อเสนอแนะดังกล่าว สอดคล้องกับเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553 : 3) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติงานภายในองค์การ บุคลากรในองค์การได้รับมอบหมายงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มต่างประสานงานสอดคล้องกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ และเพชรรัตน์ ทองหยอด (2555 : 61) กล่าวว่า การจัดองค์การจะประกอบด้วย การกำหนดส่วนงานและการแบ่งงาน การกำหนดความสัมพันธ์ภายในองค์การ และการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.3 ด้านการนำ

1. ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูหรือผู้รับผิดชอบงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ
 2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ในทุกๆมิติตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้
- ข้อเสนอแนะดังกล่าว สอดคล้องกับสาคร สุขศรีวงศ์ (2556 : 156) ได้กล่าวถึงกระบวนการนำองค์การว่าเป็น การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับการจงใจในการทำให้สมาชิกขององค์การทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ของผู้นำในการทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการจงใจ หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่น แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่ อย่าง

เต็มๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 23-24) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อน และเข้าใจองแท้ได้ยากการนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กัน เช่น ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้นแผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้ อาจไม่เกิดประสิทธิผลถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้นการสั่งการจึงเป็นเรื่อง ของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงาน ร่วมกันปฏิบัติงานไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์การประสบความสำเร็จตามต้องการ

3.4 ด้านการควบคุม

1. ผู้บริหารควรมีระบบในการนิเทศและติดตามผลการจัดกิจกรรมลูกเสือทั้งในส่วนของ ผู้ปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมลูกเสือ และผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารควรมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือใน แต่ละภาคการศึกษา เพื่อนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางานในภาคเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะดังกล่าว สอดคล้องกับเนตรพัฒนา ยาวีราช (2553 : 3) การควบคุม คือ หน้าที่ทางการจัดการ สำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรฐานวัดผลการทำงานในองค์กร รวมทั้งการวัดผล การทำงานในปัจจุบันเพื่อให้มีมาตรฐาน เช่น มาตรฐานการดำเนินการ มาตรฐานด้านคุณภาพ มีการ เปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดการสูญเสีย สิ้นเปลือง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและสเตคเมคฮออร์น (Schermerhorn, 1989 : 9) ได้ ให้คำจำกัดความ การควบคุมติดตามผลการทำงาน หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบ ผลงานกับเป้าหมายที่วางไว้ และทำการปรับปรุงแก้ไขงาน นอกจากนี้การควบคุมยังมีความหมายรวมไป ถึงกระบวนการในการรวบรวมและสะท้อนผลของการปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนตลอดจนสร้างวิธี ปฏิบัติงานใหม่

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการวิจัยและนำไปสู่การบริหารงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการวางแผน สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน
2. ด้านการจัดองค์การ สถานศึกษาควรมีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้ เพื่อทดแทนในกรณีที่มีครูลาออกหรือย้ายงาน
3. ด้านการนำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วม แก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

4. ด้านการควบคุม สถานศึกษาควรมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนจากการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือกลุ่มโรงเรียนอื่นๆ
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในกลุ่มโรงเรียนอื่นๆ



บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ เชิดชัยชिरากุล. (2560). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในกลุ่มสมาคมสหศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิตติ กรทอง. (2555). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เก่ง ตลาดธานี. (2550). การบริหารงานสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามรูปแบบศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จารุณี อินทร์พีช. (2559). องค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เจตน์สุดา ทศานนท์. (2559). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลิตา ใจหาญ. (2554). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพตามโครงการเศรษฐกิจชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชัยวุฒิ สังข์ขาว. (2557). แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชูชาติ สกุนาศีรี. (2556). คุณภาพการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนบ้านแม่ต๋อม อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณอนรรฆ์ สุขรี (2554) ได้ศึกษาการดำเนินงานการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ดารุณี ทิพยกุลไพโรจน์ และวรรณิ แกมเกต. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความยึดมั่นผูกพันกับความเป็นพลเมืองของนักเรียนไทย. วารสารครุศาสตร์, 10(4), 209 – 223.
- เดช กาญจนางกูร. (2556). คู่มือการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ วิชาการบันเทิงในกองลูกเสือ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เทอดศักดิ์ จันเสวี. (2559). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน เขตจอมทองเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ. (2556). *ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นิศากร สนศิริ. (2554). *บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *Modern management การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญส่ง กรุงขาลี. (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประพันธ์ เดชสวัสดิ์. (2552). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนในการบริหารงาน โรงเรียนบ้านสถาน อำเภอกุฉินารายณ์จังหวัดพะเยา*. (การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ประวิทย์ เกลิงกิจ. (2555). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปิยมาส เต็งชู. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองกับประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ บรรเทา. (2558). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู)*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรทิพย์พา คล้ายกมล. (2555). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พินวนา พัฒนาอุดมสินค้า. (2557). *รูปแบบกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพชรรัตน์ ทองหยอด. (2555). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนใน จังหวัดอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- ไพโรจน์ กันทพงษ์. (2554). สภาพและปัญหาการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภาวดี อนันต์นวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- มุกมณี มีโชคชูสกุล. (2555). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- เรวัต ภิรมย์ไกรภักดิ์. (2555). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.
- วันใหม่ สืบชนะ. (2560). การศึกษาการบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วุฒิพงษ์ ฟุ้งสุวรรณ. (2554). สภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและ ไซเท็กซ์.
- สมคิด บางโม. (2552). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- _____. (2555). องค์การและการจัดการ = Organization and management. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- _____. (2556). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์. (2552). สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมพร บุญใหญ่เอก. (2554). การบริหารงานลูกเสือในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดอนตูม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพิชญ์ วงษ์ด้วง. (2557). การดำเนินงานลูกเสือในสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมัคร เขยชอบ. (2559). *ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน ศรีมงคล. (2554). *ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2556). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พรีนธ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาวิชาการระหว่างประเทศ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุทธิ สีพิกา. (2560). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือสามัญ ระดับประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล บัวพิมพ์. (2557). การวางแผน/โครงการระดับโรงเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 20(1).
- สุรสิทธิ์ กาฬมาตย์. (2554). *การศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โสภา มัดลิ่ง. (2554). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนชุมชนเอื้ออารีย์ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อติพงษ์ สุขนาค. (2554). *การพัฒนารูปแบบการวางแผนการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านทุ่งกรด สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, Louis A. (1958). *Organization and management*. New York: McGraw-Hill.
- Baildon, Mark, Sim, Jasmine B.Y. & Paculder, Agnes. (2016). *The English public schools: The sociology of elite education*. New York: Atherton Press.
- Cronbach, L.J. (1974). *Essential of psychological testing*. New York: Harper&Row.
- Conyers, D and Hills, P. (1984). *An introduction to development planning in the third world*. Chichester: J. Wiley.
- Draft, R.L. (2003). *Management*. (6th ed.). Australia: Thomson South-Western.
- Daft, R.L. (2005). *The leadership experience*. (3rd ed.). Mason, OH: Thomson South Western.
- Daft, R.L. (2017). *Organization theory and design*. Singapore: Info Access
- Manseur, Raouia. (2017). Ethics of global citizenship in education for creating a better world. *American Journal of Applied Psychology*, 6(5), 118-122
- Osler, Audrey. (2012). *Education for cosmopolitan citizenship a challenge for the Nation- States*. Leeds, UK: Citizenship and Human Rights Education School of Education University of Leeds.
- Robbins, S.P. (1980). *The administrative pocess*. (2nd ed.). London: Prentice-Hall.
- _____. (1998). *Organization behavior*. (8th ed.). Singapore: Prentice Hall.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2003). *Management*. (7th ed.). NJ: Pearson Education
- _____. (2005). *Management*. (8th ed.). Singapore: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (1989). *Management*. (5th ed.). USA: John Wiley and Sons.
- Sergiovanni & et al. (1983). *Edcational leadership*. New York: McGraw-Hall.
- Stolte, Laurel Canwallader, Isenbarger, Molly and Cohen, Alison Klebanoff. (2017). *Educational administration: Concepts and practices*. (5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Cengage.
- Sustainability Thoughts. (2008). *Business policy and strategic management*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Wehrich, Heinz and Koontz, Harold. (1993). *Management: A global perspective*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | | |
|---------------|-------------|---|
| 1. นางวันเพ็ญ | สังข์สุวรรณ | ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองปึกหลัก
สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร |
| 2. ดร.อัญชลา | เกลี้ยงแก้ว | ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดบางปะกอก
สำนักงานเขตราชวัชรบุรีบูรณะ |
| 3. นายธนนท์ | วีรธนนท์ | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทั่วไป
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |



ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม () ผู้บริหารสถานศึกษา , รองผู้อำนวยการ , ผู้ช่วยผู้อำนวยการ () หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน () ครูผู้สอนลูกเสือ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2	เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	อายุ () ต่ำกว่า 30 ปี () 30 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก () อื่นๆ ระบุ.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
5.	ขนาดของสถานศึกษา () เล็ก () กลาง () ใหญ่ () ใหญ่พิเศษ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร

ข้อ ที่	การบริหารการจัดกิจกรรม ลูกเสือ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
1. ด้านการวางแผน							
1	สถานศึกษากำหนดนโยบาย การจัดกิจกรรมลูกเสือตาม นโยบายของคณะลูกเสือ แห่งชาติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษากำหนดแนวทาง ในการฝึกอบรมลูกเสือตาม หลักวิชาการ หลักสูตรและ นโยบายของคณะลูกเสือ แห่งชาติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษากำหนด แผนงาน/โครงการสำหรับ การจัดกิจกรรมลูกเสือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษากำหนด วัตถุประสงค์และการ บรรลุผลของการจัดกิจกรรม ลูกเสือชัดเจนเป็นรูปธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารการจัดกิจกรรม ลูกเสือ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
1. ด้านการวางแผน							
5	สถานศึกษามีการกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงานใน การจัดกิจกรรมลูกเสือ อย่าง เป็นระบบมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษาจัดสรร ทรัพยากรทั้งคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อย่างพอเพียงในการจัด กิจกรรมลูกเสือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันของการจัดกิจกรรม ลูกเสือเพื่อนำไปสู่การ กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษากำหนด มาตรการและกลยุทธ์ในการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนา ผู้เรียนตามเป้าหมายที่ ต้องการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษากำหนดแผนการ ปฏิบัติงานที่ต้องการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการ พัฒนาผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	สถานศึกษาสามารถตัดสินใจ เลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัด กิจกรรมลูกเสือบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารการจัดกิจกรรม ลูกเสือ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
2. ด้านการจัดองค์การ							
1	สถานศึกษากำหนด โครงสร้างของกองลูกเสือ หมู่ลูกเสือและสายการบังคับ บัญชาอย่างเป็นระบบและ ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบ การจัดกิจกรรมลูกเสือ เป็นไปตามระเบียบคณะ ลูกเสือแห่งชาติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการกำหนด ลักษณะของภารกิจและ อำนาจหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานสำหรับครู ผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรม ลูกเสืออย่างเป็นลายลักษณ์ อักษร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาสนับสนุนด้าน อัตรากำลัง/จำนวนครู ผู้รับผิดชอบมีความ เหมาะสมและเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานการจัด กิจกรรมลูกเสือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบ การจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ทางลูกเสือให้สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารการจัดกิจกรรม ลูกเสือ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
2. ด้านการจัดองค์การ							
6	สถานศึกษามีการเตรียมครู ให้สามารถปฏิบัติงาน กิจกรรมลูกเสือได้เพื่อ ทดแทนในกรณีที่มีครู ลาออกหรือย้ายงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษาสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างครูใน ทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนร่วมมือ กันทำงานเพื่อมุ่งไปสู่ จุดหมายอันเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ครูผู้รับผิดชอบมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการจัด กิจกรรมลูกเสือทั้งการสอน ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารการจัดกิจกรรม ลูกเสือ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
3. ด้านการนำ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ชี้แนะให้บุคคลในสถานศึกษา เกิดความร่วมมือ ท่วมเท มูมานะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

	กำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน						
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานสร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารการจัดกิจกรรม ลูกเสือ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
3. ด้านการนำ							
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ทั้งก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงานและสิ้นสุดการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

	และร่วมแก้ไขปัญหาในการ จัดกิจกรรมลูกเสือใน สถานศึกษา						
10	ผู้บริหารให้การยกย่องเชิดชู ครูผู้รับผิดชอบการจัด กิจกรรมลูกเสือเพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการควบคุม							
1	สถานศึกษามีการกำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการ จัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็น ระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการประเมิน แผนงานโครงการกิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ กำหนดไว้เกี่ยวกับการจัด กิจกรรมลูกเสือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารการจัดกิจกรรม ลูกเสือ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
4. ด้านการควบคุม							
3	สถานศึกษามีการประเมินผล การจัดกิจกรรมลูกเสือตามที่ หลักสูตรแกนกลางกำหนดฯ ตามแผนงานที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการประเมินผล การบริหารการเงินและ งบประมาณที่สะท้อนผลของ การปฏิบัติงานการจัด กิจกรรมลูกเสือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการประเมินผล การจัดกิจกรรมลูกเสืออย่าง เป็นระบบและนำผลการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

	ประเมินไปสู่การปรับปรุง การจัดกิจกรรมลูกเสือให้ เหมาะสมต่อไป						
6	สถานศึกษาจัดทำรายงาน การประเมินผลการจัด กิจกรรมลูกเสือทุกสิ้นปี การศึกษา เพื่อสรุปผลการ ดำเนินงานและวิเคราะห์ ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรม ลูกเสือตามแผนงานที่ กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารการจัดกิจกรรม ลูกเสือ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3			
4. ด้านการควบคุม							
8	สถานศึกษามีการวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้รับผิดชอบการจัด กิจกรรมลูกเสือให้เป็นไป ตามระเบียบคณะลูกเสือ แห่งชาติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ต้องการศึกษาการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและครูผู้สอนลูกเสือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ในการตอบแบบสอบถามขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบทุกข้อ ทั้ง 3 ตอน ตามสภาพความเป็นจริงตามที่เกิดขึ้น เพราะข้อมูลที่ถูกต้องจากท่านจะช่วยให้การวิจัยมีผลสรุปที่น่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และสามารถนำไปใช้ได้อย่างแท้จริง

3. ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะประมวลผลในภาพรวม ไม่วิเคราะห์เป็นรายบุคคล ไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาที่สังกัดแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

นายอนุพงษ์ ชาคำ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา , รองผู้อำนวยการ , ผู้ช่วยผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน <input type="checkbox"/> ครูผู้สอนลูกเสือ
2	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
3	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....
5.	ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> เล็ก <input type="checkbox"/> กลาง <input type="checkbox"/> ใหญ่

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ว่าสถานศึกษาของท่านมีการดำเนินงานการบริหารในด้านต่างๆ อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับสภาพการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริง โดยกำหนดค่าคะแนนการดำเนินงานในสถานศึกษาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการ ในเรื่องนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการ ในเรื่องนั้นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการ ในเรื่องนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการ ในเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการ ในเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผน						
1	สถานศึกษากำหนดนโยบายการจัดกิจกรรมลูกเสือตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ					
2	สถานศึกษากำหนดแนวทางในการฝึกอบรมลูกเสือตามหลักวิชาการ หลักสูตรและนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ					
3	สถานศึกษากำหนดแผนงาน/โครงการสำหรับการจัดกิจกรรมลูกเสือ					
4	สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และการบรรลุผลของการจัดกิจกรรมลูกเสือชัดเจนเป็นรูปธรรม					
5	สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ					
6	สถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรทั้งคนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียงในการจัดกิจกรรมลูกเสือ					

ข้อ	การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7	สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับเพื่อการพัฒนาผู้เรียน					
8	สถานศึกษากำหนดมาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ต้องการ					
9	สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ต้องการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน					
10	สถานศึกษาสามารถตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
2. ด้านการจัดองค์การ						
1	สถานศึกษากำหนดโครงสร้างของกองลูกเสือ หมู่ลูกเสือและสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
2	สถานศึกษามีการมอบหมาย การแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ					
3	สถานศึกษามีการกำหนดลักษณะของภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นลายลักษณ์อักษร					
4	สถานศึกษาสนับสนุนด้านอัตรากำลัง/จำนวนครูผู้รับผิดชอบมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ					

ข้อ	การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น					
6	สถานศึกษามีการเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มีครูลาออกหรือย้ายงาน					
7	สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน					
8	ครูผู้รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดกิจกรรมลูกเสือทั้งการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ					
9	ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน					
3. ด้านการนำ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้แนะให้บุคคลในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือ ท่วมเทมูมานะในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและประสานงาน สร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่ความสำเร็จ					

ข้อ	การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือ					
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือ					
8	ผู้บริหารกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ทั้งก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน และสิ้นสุดการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารให้การยกย่องเชิดชูครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
4. ด้านการควบคุม						
1	สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ					
2	สถานศึกษามีการประเมินแผนงานโครงการกิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ					
3	สถานศึกษามีการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือ ตามแผนงานที่กำหนดไว้					
4	สถานศึกษามีการประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณ ที่สะท้อนผลของการทำงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ					
5	สถานศึกษามีการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป					

ข้อ	การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
6	สถานศึกษาจัดทำรายงานการประเมินผล การจัดกิจกรรมลูกเสือทุกสิ้นปีการศึกษา เพื่อสรุปผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ					
7	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือ ตามแผนงานที่กำหนดไว้					
8	สถานศึกษามีการวัดผลประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัด กิจกรรมลูกเสือให้เป็นไปตามระเบียบคณะ ลูกเสือแห่งชาติ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

1. ด้านการวางแผน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการจัดองค์การ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการนำ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการควบคุม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายอนุพงษ์ ชาคำ
วัน เดือน ปีเกิด	11 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	46/3 ถนนเกาะแขก2 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาล1 (เกริกกฤตยาอุปลัมภ์) ตำบลในเมือง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร รหัสไปรษณีย์ 62000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี