

สภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร



นายอดุลย์รัตน์ นิ่มเจริญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

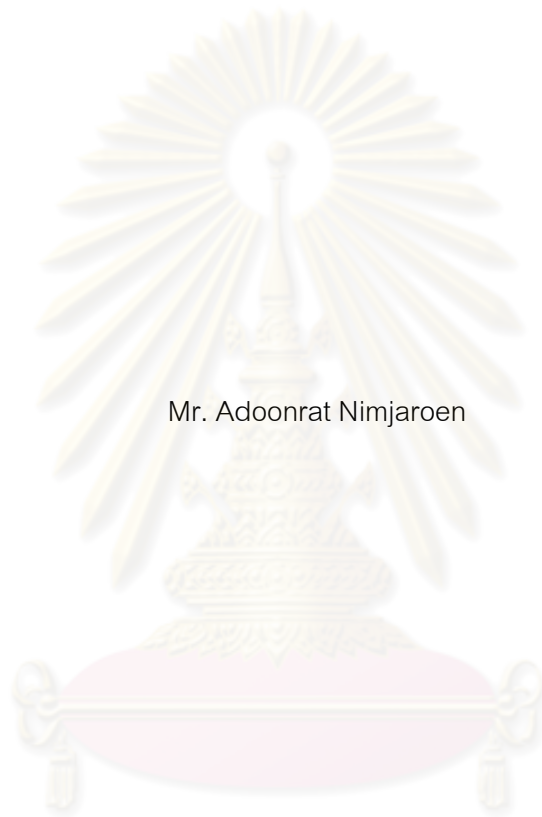
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



STATE AND PROBLEMS OF THE ADMINISTRATION OF SCOUT ACTIVITIES IN
SECONDARY SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION,
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION



Mr. Adoonrat Nimjaroen

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

สภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักศึกษา
กรุงเทพมหานคร

โดย

นายอดุลย์รัตน์ นิมเจริญ

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

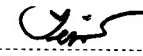
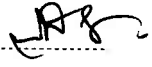
(รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

อดุลย์รัตน์ นิมเจริญ : สภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (STATE AND PROBLEMS OF THE ADMINISTRATION
OF SCOUT ACTIVITIES IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF
EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
: รศ.เอกชัย กี่สุขพันธ์, 202 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประชากรคือ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 79 คน
ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ จำนวน 79 คน และผู้กำกับกองลูกเสือ จำนวน 222 คน รวม 380 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า 1. **ด้านงานประจำ** ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ
มีการดำเนินการจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือตามโครงสร้างการบริหารกิจการลูกเสือ (ร้อยละ 89.58) และการ
จัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 93.16) การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือดำเนินการตรงตาม
ประเภทและวุฒิทางลูกเสือ (ร้อยละ 93.42) การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี มีการดำเนินการและการ
วางแผนเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือเป็นไปตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ (ร้อยละ 95.63) การรายงานลูกเสือ
ประจำปีมีการดำเนินงานรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 96.84) และจัดการประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูล
สำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 83.42) 2. **ด้านกิจกรรมพิเศษ** ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือเป็นไปตามความเหมาะสมของวัยและความต้องการของลูกเสือ
(ร้อยละ 82.35) กิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำ คือ พิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนามเนื่องในวันคล้าย
วันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม (ร้อยละ 95.26) จัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของ
ลูกเสือ (ร้อยละ 93.95) และการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 93.68) 3. **ด้านการพัฒนา
ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ** มีการวางแผนดำเนินการพัฒนา (ร้อยละ 92.63) โดยผู้อำนวยการเป็น
ผู้ดำเนินการ (ร้อยละ 67.05) มีการดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อเข้ารับ
การพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ (ร้อยละ 91.84) โดยวิธีการสอบถามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม
(ร้อยละ 90.54) ดำเนินการจัดค่ายพักแรมลูกเสือนอกโรงเรียน (ร้อยละ 86.32) ซึ่งมีการพิจารณาจาก
ค่าใช้จ่ายต่อหัวของลูกเสือและความปลอดภัยระหว่างการเดินทาง (ร้อยละ 90.85) ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ที่สุด สำหรับปัญหาผลการวิจัยพบว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้ง 3 ด้าน

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ.....
ทางการศึกษา.....
สาขาวิชา บริหารการศึกษา.....
ปีการศึกษา 2553.....

ลายมือชื่อนิติต
ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



5183417227 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : ADMINISTRATION / SCOUT ACTIVITIES / SECONDARY SCHOOLS /
BANGKOK METROPOLITAN

ADOONRAT NIMJAROEN: STATE AND PROBLEMS OF THE ADMINISTRATION OF
SCOUT ACTIVITIES IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF
EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION. ADVISOR:
ASSOC.PROF.EKACHAI KEESOOKPUN, 202 pp.

The purpose of this research aimed to studying the state and problems of the administration of scout activities in secondary schools under the department of education, Bangkok Metropolitan Administration. The populations were 79 Scout school directors, 79 Scout group commanders and 222 Scouts troop commanders, totaling 380 peoples from 79 schools.

The research results revealed that: 1. **The routine tasks that were performed** at the highest level the establishment a Boy Scout Division. In accordance with the management structure (89.58%); the establishment of a scouting committee in the schools (93.16%); An appointment of the scout commander who performed exactly the same type and degree of Scouting (93.42%); For the Boy Scout annual maintenance fee, there were planning and actions taken for the collection of fees following the regulations of National Scout Organization (95.63%); there were Boy Scout annual operation reports (96.84%); and meetings to gather information for making an annual report (83.42%). 2. **The special events** performed at the highest level were planning activities for the Scouts fitting in with their age and needs (82.35%); boy scout events held regularly was a ceremony to review the oath and organize a parade to commemorate the establishment of the National Scout day on July 1 (95.26%); special events, as appropriate for the boy scouts (93.95%); and evaluation of the scout activities (93.68%). 3. **For the development of Scouts Leader and Boy Scouts**, there was a plan for development (92.63%); mostly operated by the School Director (67.05%); there was a recruitment of the Scout Leaders and Boy Scouts for any development programmes (91.84%); by asking the needs of participants (90.54%); the Scout camping outside schools (86.32%); in which the cost per head and safety were considered (90.85%); performed at the highest level. For the problems they were performed at a minimum level in all 3 aspects.

Department : Educational Policy, Management
and Leadership

Student's Signature

Advisor's Signature

Field of Study : Educational Administration

Academic Year : 2010

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความปลอดภัย ความเมตตาช่วยเหลือ และอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขออนุญาตกล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ด้วยความซาบซึ้ง ความเคารพ และรำลึกถึงพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ เอกชัย กีสุขพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาตั้งใจให้ความรู้ในเรื่องการวิจัย ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ดูแลมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รศ.นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท ผอ.สมมาต สังข์พันธ์ ผอ.สายัณห์ สันทัด ผอ.ดร.อำนาจ ช่างเรียน อ.พยงค์ แก้วเจริญสุข อ.ปราโมทย์ ตองเรียน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาช่วยตรวจสอบ แก้ไข และผอ.ภิรมย์ศักดิ์ กิจพัฒนาสมบัติ ผอ.จุฑาทัก มีฉลาด อ.ดร.วีรินทร์ แคนราช ให้คำแนะนำในการทำเครื่องมือวิจัย ผอ.เดช วรเจริญศรี ผอ.สนั่น พาหอม อ.สุชาวดี ชัยวัฒนารมย์ และอ.ชูชื่น เฟ่งสวัสดิ์ ผู้ให้ข้อมูลจากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และอีกมากมายที่มีได้กล่าวนาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ทั้ง 50 เขต สังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัด ขอขอบพระคุณพี่น้องลูกเสือที่วราชอาณาจักร โดยเฉพาะผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่ม และผู้กำกับกอง สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทุกโรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัว น้อง ญาตี มิตร เพื่อนสนิท เจ้าหน้าที่สาขาวิชาบริหารการศึกษาที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ นายอุดม นิมเจริญ บิดา และนางลัดดาวัลย์ นิมเจริญ มารดา ทั้งสองท่านผู้มีพระคุณสูงสุด ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อการศึกษา และกิจการลูกเสือ ผู้วิจัยขอมอบความดีนี้ให้ทุกท่านดังที่กล่าวมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.4 นิยามศัพท์.....	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.6 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	7
1.7 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	8
1.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	8
1.9 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.....	10
2.2 การบริหารการศึกษา.....	13
2.3 การลูกเสือ.....	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
3.1 ประชากรและตัวอย่างประชากร.....	72
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	74
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารกิจการลูกเสือ.....	84
4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ.....	125
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	140
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	141
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	149
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	157
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	159
รายการอ้างอิง.....	160
ภาคผนวก.....	166
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	167
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	169
ภาคผนวก ค ผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ.....	185
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	202

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
2 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามการผ่านการฝึกอบรมขั้นความรู้ และประเภท.....	82
3 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ.....	85
4 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับประเภทการจัดการเรียน การสอนลูกเสือ.....	87
5 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือของโรงเรียน.....	88
6 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียน.....	89
7 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ.....	90
8 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือ.....	91
9 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี.....	93
10 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี.....	94
11 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับการจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี.....	96
12 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับการนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์.....	98
13 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการงานประจำเกี่ยวกับผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากรายงานลูกเสือประจำปี.....	99

ตาราง	หน้า
14 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับการประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน.....	100
15 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ.....	101
16 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำ.....	103
17 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือ.....	105
18 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี.....	106
19 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน.....	107
20 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือ.....	109
21 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ.....	111
22 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	112
23 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับวิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและ ลูกเสือเพื่อเข้ารับการพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ.....	113
24 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ.....	114
25 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	115

ตาราง	หน้า
26 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	116
27 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับ การพัฒนาลูกเสือ.....	118
28 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการประเมินการพัฒนาตนเองของลูกเสือ.....	119
29 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือ..	120
30 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือ.....	121
31 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรม	122
32 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับสถานที่ในการจัดค่ายพักแรมลูกเสือ.....	123
33 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ.....	126
34 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ เกี่ยวกับปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ.....	127
35 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือ.....	128
36 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือประจำปี.....	130
37 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร.....	131
38 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษ.....	132

ตาราง	หน้า
39 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือของท่าน.....	134
40 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับปัญหาในการประเมินผลการจัดกิจกรรมพิเศษ.....	135
41 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์.....	136
42 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ.....	137
43 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาลูกเสือ.....	138



 ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐาน และให้สามารถคงการอ่านออกเขียนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2535 : 5-8, 12) สำหรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนั้นเน้นการปฏิบัติผ่านกระบวนการลูกเสือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2534 : 64)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2542 : 13) ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ ในการป้องกัน แก้ปัญหา และเรียนรู้จากประสบการณ์จริงทบทวนปรับปรุงให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของบุคคล ทำให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และมีความสุข

แนวการจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทยมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 5) ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมลูกเสือตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ความว่า คณะลูกเสือแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือ ทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคี และมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุข

ความมั่นคงของประเทศชาติตามแนวทางดังนี้ กล่าวคือให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง ฟังตนเอง ให้ข้อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้อุทิศบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ ให้อุทิศทำการฝีมือ ฝึกฝนให้ทำกิจการต่างๆ ตามความเหมาะสม และให้อุทิศรักษา ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม ความมั่นคงของประเทศชาติ

อนึ่ง มาตรา 9 ความว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานของ คณะลูกเสือแห่งชาติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานลูกเสือจังหวัด สำนักงานลูกเสือ เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไป อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2551 : 3)

การลูกเสือเป็นกระบวนการพัฒนาเยาวชน ซึ่งมวลประเทศทั่วโลกต่างยกย่อง และ ยอมรับว่า สามารถฝึกฝนมนุษย์ให้อุทิศการเป็นประชาธิปไตยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังที่ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงเห็นความสำคัญของกระบวนการลูกเสือ จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จัดตั้งกองเสือป่าขึ้น เพื่อให้ชาวไทยทั่วประเทศได้รวมพลังสามัคคี มีความรักชาติ และเสียสละเพื่อชาติ และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เป็นที่ฝึกซ้อมของเหล่าเสือป่า พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย และตั้งกองลูกเสือ ขึ้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2454 เพื่อฝึกอบรมเด็กให้มีความกล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ และช่วยเหลือผู้อื่นได้ ความสำคัญของกระบวนการลูกเสือที่มีต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติ นั้น ก็ได้เป็นที่ประจักษ์ตลอดมา โดยในโอกาสต่างๆ ได้มีการพระราชทานพระบรมราโชวาท แต่เหล่า พลสกนิกร มวลลูกเสือในราชอาณาจักรไทย อาทิ พระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ในพิธีสวนสนามเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2512 ว่า

“...การลูกเสือ เป็นกิจการที่ผู้ใหญ่จัดขึ้นสำหรับเด็ก คือผู้ใหญ่มีความ เสียสละ มีความมุ่งมั่น มุ่งเจริญ ต่อบรรดาของเด็กร่วมมือกันอุทิศกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาและประโยชน์ส่วนตัวจัดกิจการลูกเสือขึ้นทำตัวเป็น ผู้นำ ผู้ฝึกสอน พร้อมทั้งผู้อุปถัมภ์แก่เด็ก ช่วยกันฝึกอบรมเด็กให้มีความรู้ดี มีความเข้มแข็ง บึกบึนและมีความเฉลียวฉลาด เพื่อให้เด็กเติบโตขึ้นเป็นคน ที่มีค่าในสังคมและในขณะเดียวกันก็เป็นคนที่จะทำให้สังคมเป็นสังคมที่มีค่า ด้วย...” (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2517 : 177)

กระทรวงศึกษาธิการ ตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือดังกล่าว จึงกำหนด นโยบายเร่งรัดการฝึกอบรมเยาวชนในวัยเรียนของสถานศึกษาในสังกัด ได้จัดให้มีการเรียนการสอน กิจกรรมลูกเสือขึ้นในโรงเรียนโดยให้เน้นเรื่องระเบียบวินัย การเสียสละ และการบำเพ็ญประโยชน์

ต่อผู้อื่นเป็นกิจกรรมที่พัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรมให้แก่เยาวชน และยังกำหนดให้เป็นกิจกรรม บังคับตามหลักสูตรที่จะต้องมีการดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อฝึกอบรมเด็ก และเยาวชนให้ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2528 : 25) โดยตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ วก. 936/2532 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2532 เรื่องการเพิ่มเติมกิจกรรม และเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ การใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 กำหนดให้ใช้กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี กิจกรรมยุวกาชาด และกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นกิจกรรมบังคับในหลักสูตรมัธยมศึกษา ตอนต้น พุทธศักราช 2521 โดยให้ใช้เวลาจัดกิจกรรม ดังกล่าว 1 คาบ ต่อสัปดาห์ต่อภาค ตั้งแต่ปี การศึกษา 2533 เป็นต้นไป (กรมวิชาการ, 2533 : 1)

กิจกรรมลูกเสือ เป็นกิจกรรมของเด็กและเยาวชน โดยมีผู้ใหญ่เป็นผู้ให้การสนับสนุน กิจกรรมลูกเสือ ในสภาพปัจจุบันโดยรวม ประสบปัญหานานาประการ และได้ซบเซาลงจากหลาย สาเหตุ เช่น การปฏิรูประบบราชการ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของคณะลูกเสือ แห่งชาติจากเดิมที่เคยอยู่ในความดูแลของกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ บัดนี้ กรมพลศึกษา ได้โอนสังกัดไปอยู่กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา งานกิจการลูกเสือต้องเปลี่ยนมาอยู่ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้พระราชบัญญัติลูกเสือฉบับปัจจุบันไม่ทันสมัยเนื่องจาก โครงสร้างการบริหารได้เปลี่ยนไป บุคลากรที่รับผิดชอบงานลูกเสือโดยตำแหน่งในระดับจังหวัด และอำเภอขาดหายไป ทำให้การบริหารกิจการลูกเสือโดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงไม่ได้ให้ความสนใจในกิจการลูกเสือเท่าที่ควรและผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จำนวนไม่น้อยที่ขาดความรู้ความเข้าใจในอุดมการณ์ งบประมาณสนับสนุนการบริหารกิจการ ลูกเสือก็ไม่เพียงพอ ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีและต่อเนื่อง จากสาเหตุ และข้อมูลดังกล่าวประกอบกับถ้อยแถลงของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายจาตุรนต์ ฉายแสง) เมื่อต้นเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2549 ได้กล่าวถึงภาวะวิกฤตของ กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันไว้ 3 ประการ คือ การขาดแคลนครู การขาดแคลน งบประมาณ และการขาดการพัฒนาด้านจริยธรรมของเยาวชน ซึ่งพฤติกรรมของเยาวชนไทย กำลังเป็นปัญหา ที่น่าวิตกของประเทศในเรื่องการใช้ยาเสพติด การใช้ความรุนแรง การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และการใช้ยาสูบฝิ่นเพียงซึ่งนับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น การแก้ไขปัญหาเหล่านี้สามารถ กระทำได้โดยสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับเด็กและเยาวชน

ด้วยที่ผ่านมา กลุ่มงานพัฒนาผู้นำลูกเสือและยุวกาชาด กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้จัดการสัมมนาผู้บริหารกิจการลูกเสือ และ ยุวกาชาด ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในวันจันทร์ที่ 14 กันยายน 2552 (เอกสารอัดสำเนา : 2552) จากประสบการณ์ในการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียนสังกัด กทม. และสพฐ. พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการลูกเสือ จากการสัมมนาทำให้ได้ปัญหาในการบริหารกิจการ

ลูกเสือ ของกลุ่มงานพัฒนาผู้นำลูกเสือและยุวกาชาด กองพัฒนาข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้บ่งบอกถึงการเกิดปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือขึ้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสรุปเป็นหัวข้อภาระงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านงานประจำ ยังขาดการจัดตั้งกลุ่มกอง และแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่เป็น ปัจจุบัน ผู้บริหารกิจการลูกเสือยังไม่มีการทำงานที่ติดตามพฤติกรรมครูผู้สอน และการรายงานผลการดำเนินงานในการบริหารกิจการลูกเสือ

2. ด้านกิจกรรมพิเศษ ยังขาดการส่งเสริมจากผู้บริหารโรงเรียนในกิจกรรมกับชุมชน โดย จำกัดงบประมาณในการสนับสนุน ครูบุคลากรยังขาดความกระตือรือร้น ไม่ตระหนัก ในการให้ความสำคัญในกิจการลูกเสือ ทั้งยังขาดทักษะในการสอนและส่งเสริม กระตุ้นให้ลูกเสืออยากเรียน วิชาลูกเสือ บุคลากรในโรงเรียนมีไม่เพียงพอต่อกิจกรรมลูกเสือ

3. ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ งบประมาณที่ได้รับมีจำกัดในการส่งครู เข้าอบรมผู้บริหารยังไม่มี การประเมิน และติดตามผลงานกิจการลูกเสืออย่างจริงจังและต่อเนื่อง จำนวนค่ายลูกเสือไม่เพียงพอต่อการรองรับปริมาณลูกเสือที่เพิ่มขึ้น หลักสูตรยังไม่เป็นปัจจุบัน เท่าที่ควร ยังไม่มีบุคลากรที่มุ่งเน้นเรื่องการสอนวิชาวินัย ความรับผิดชอบ อย่างจริงจัง การอบรม พัฒนาครูผู้สอนไม่ต่อเนื่อง ครูผู้สอนยังไม่เคร่งครัดในเรื่องการแต่งเครื่องแบบและการเน้นกระตุ้น จากผู้บริหารกิจการลูกเสือ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า แม้สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร จะกำหนดแผนการดำเนินงาน กิจกรรมลูกเสือ พร้อมทั้งวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้เป็นอย่างดี เพื่อให้สอดคล้องและรับกับการจัด กิจกรรมลูกเสือตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แล้วก็ตามแต่การปฏิบัติใน การนำกิจกรรมลูกเสือไปสู่ห้องเรียน ก็ยังมีปัญหาดังกล่าวขึ้นและปัญหาที่เกิดขึ้น ที่สำคัญเกิด จากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนวิชาลูกเสือในโรงเรียนเป็นไปด้วย ดินน่เอง นอกจากนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนและมีหน้าที่ ตามที่ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติกำหนดไว้กว้างๆ ว่ามีหน้าที่อำนวยความสะดวกทั่วไปภายในโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งบริหารงานด้านอื่นๆ ของลูกเสือในโรงเรียนสามารถดำเนิน ไปได้ จากการศึกษาวิจัยก็ยังปรากฏว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนมีปัญหาหลายประการ ปัญหาสำคัญประการแรก คือ ปัญหาด้านงานประจำ โดยที่ครูหรือผู้บริหารกิจการลูกเสือระดับ กลุ่ม และผู้ปฏิบัติการต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน เพื่อให้ สอดคล้องกับความสามารถของตนเอง การตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ต้องให้เป็นปัจจุบันเพื่อการสอดคล้องต่อการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี และการเก็บ การ รายงานงบประมาณเงินบำรุงกองลูกเสือก็มีส่วนสำคัญในการบริหารกิจการลูกเสือ รองลงมา คือ ปัญหาด้านกิจกรรมพิเศษ โดยต้องให้ผู้บริหารกิจการลูกเสือ ทั้งสามระดับ ร่วมกันพัฒนากิจกรรม

ทั้งในโรงเรียน และชุมชน เพื่อกระตุ้นให้ลูกเสือ และโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจการของชุมชน ปัญหาด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ คือ ผู้บริหารกิจการลูกเสือระดับนโยบายต้องให้ความสำคัญในการอำนวยการ สอดส่องดูแล เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้บริหารกิจการลูกเสือระดับกลุ่ม และระดับปฏิบัติการ ทั้งยังส่งเสริมให้มีการส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองด้วย

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนมีปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือที่สำคัญทั้งสามด้านของโรงเรียนคือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ จากข้อมูลปัญหาในการสัมมนาผู้บริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียนนั้น ได้มีการเสนอข้อมูลของทั้งสองหน่วยงาน คือ สังกัด กทม. และสพฐ. จะเห็นได้ว่า โรงเรียนในสังกัด กทม. พบว่ามีปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือมากกว่าโรงเรียนในสังกัด สพฐ.

ในการนี้ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของกิจการลูกเสือ ซึ่งเชื่อว่ากระบวนการลูกเสือที่ได้เข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2454 เป็นต้นมา โดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงก่อตั้งกองลูกเสือกองแรกขึ้นที่โรงเรียนมหาดเล็กหลวง (โรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัยในปัจจุบัน) เพื่อเป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนอื่นๆ และยังได้ทรงมีพระบรมราชานุญาตและพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานให้จัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียนต่างๆ เพิ่มขึ้นทำให้การลูกเสือจึงแพร่หลายไปสู่โรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทางด้านร่างกาย สติปัญญา ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนที่เป็นพลเมืองของชาติ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ทราบถึงสภาพและปัญหา อันจะเป็นข้อมูลในการบริหาร ปรับปรุงและพัฒนา กิจการลูกเสือ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และสำนักงานลูกเสือแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา และต่อประเทศชาติ โดยได้เลือกศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมกิจการลูกเสือมีรูปแบบการบริหารจัดการ และหลักสูตรชัดเจนทั้งองค์กร บุคลากร และกิจกรรม ตั้งแต่ระดับกลุ่ม/กองลูกเสือโรงเรียน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร และระดับชาติ ในการบริหารกิจการลูกเสือของ กรุงเทพมหานครได้กำหนดภารกิจในการบริหารกิจการลูกเสือ ที่ต้องปฏิบัติ 3 ด้านคือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ และด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ โดยผู้วิจัยจะได้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีภารกิจด้านการบริหารที่ต้องปฏิบัติ 3 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2542 : 18)
 - 2.1 ด้านงานประจำ
 - 2.2 ด้านกิจกรรมพิเศษ
 - 2.3 ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

นิยามศัพท์

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีการเปิดการสอนระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ป.1 - ม.3 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สภาพการบริหารกิจการลูกเสือ หมายถึง ลักษณะการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงาน กิจการลูกเสือในโรงเรียนตามคู่มือการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการวิจัย ครั้งนี้ได้จากความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกสภาพการบริหารกิจการลูกเสือเป็น 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้าน กิจกรรมพิเศษ และด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

ด้านงานประจำ หมายถึง การบริหารกิจการลูกเสือเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ การสรรหา คัดสรรบุคคลากรทางการลูกเสือที่มีความรู้ ความ ประพฤติดี มีความสามารถ มีประสบการณ์ และการพัฒนาใจตนเอง การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ การรับเบิกจ่าย การรายงานการใช้เงิน การใช้จ่ายเงินลูกเสือในกองลูกเสือ กลุ่มลูกเสือ การ ดำเนินการรายงาน การเขียนรายงานกิจกรรมลูกเสือประจำปี

ด้านกิจกรรมพิเศษ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมพิเศษ กิจกรรมเพื่อชุมชน และ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ โดยให้ลูกเสือและผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการคิดและทำกิจกรรมร่วมกัน ในชุมชนของตนเอง

ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ หมายถึง การบริหารการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ

ปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ หมายถึง อุปสรรค หรือข้อจำกัดต่างๆ ในการดำเนินงานบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน แต่ละด้านได้แก่ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ และด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้กำกับกลุ่ม หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนให้กำกับดูแลกลุ่มลูกเสือในโรงเรียน

ผู้กำกับกอง หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนให้กำกับดูแลกองลูกเสือในโรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาการบริหารงานกิจการลูกเสือในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสนับสนุนการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่น ทั่วทุกภูมิภาค

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่างประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานกิจการลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 96 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารกิจการลูกเสือ ผู้อำนวยการ จำนวน 96 คน ผู้กำกับกลุ่ม จำนวน 96 คน รวม 192 คน

ตัวอย่างประชากร ที่เป็นผู้กำกับกอง 262 คนจากประชากรทั้งหมด จำนวน 757 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane' Taro (1973 : 727, 1088)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำหรับผู้บริหารกิจการลูกเสือที่เป็นกลุ่มประชากร ของการวิจัยมี 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์ด้านบริหาร และประสบการณ์ด้านลูกเสือ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับสภาพการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คำนวณหาค่า ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเดินทางไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาบางส่วน และส่งทางไปรษณีย์บางส่วน จำนวน 96 โรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for PC (Statistical Package for Social Sciences) ของภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์ด้านการบริหาร และประสบการณ์ด้านลูกเสือ วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอผลวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบ คำบรรยาย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการ ลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอผลวิเคราะห์ด้วยตาราง ประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการ ลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอผลวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 บท ตามลำดับ ดังนี้
 บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
2. การบริหารการศึกษา
3. การลูกเสือ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าว มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับ ตามมาตรา 17 และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจนให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว

มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไข สำคัญของการสำเร็จ

(3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

มาตรา 16 การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี ก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎกระทรวงการศึกษา ระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและกรุงเทพมหานครต่อการลูกเสือ

กระทรวงศึกษาธิการและกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับกิจการลูกเสือ ซึ่งสามารถช่วยในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เยาวชนได้มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต และในการประชุมสภาลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 25 ได้กล่าวถึงนโยบายที่ต้องปฏิบัติกิจการลูกเสือไว้ 8 ประการดังนี้ (วีระพันธ์ กาหาวงษ์, 2541 : 9-10)

1. มีความจำเป็นที่จะต้องให้ทุกคนในโรงเรียนเป็นลูกเสือทุกคน ตั้งแต่อนุบาลจนจบ การศึกษาภาคบังคับถึงอุดมศึกษา จนกว่าเขาจะไปประกอบอาชีพ โดยให้ทุกโรงเรียนจัดการเรียนการสอนลูกเสือ ยุวกาชาดและเนตรนารีโดยวิธีการลูกเสือ คือ เรียนด้วยการกระทำวางแผนการสอนนิวิชาลูกเสือ โดยเน้นการเรียนการสอนให้มากขึ้นให้วางแผนการสอนลูกเสือให้มีมาตรฐานอย่างเด่นชัด ให้มีการติดตามผลประเมินผลการสอนของครู การเรียนของลูกเสือในภาคปฏิบัติ กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการลูกเสือแห่งชาติ เช่น การเรียนด้วยการปฏิบัติจริง ผู้บริหารต้องสอดส่องเป็นพิเศษ

2. ให้กรมวิชาการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมภาคบังคับของนักเรียนทุกคน ที่จะต้องเรียนเป็นแนวปฏิบัติ ให้กรมวิชาการเน้นให้นักเรียนทุกคนต้องเป็นลูกเสือ เพราะลูกเสือสร้างคนให้มีระเบียบวินัย เสียสละ และบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น กรมวิชาการต้องประสานงานกับกรมพลศึกษา กรมสามัญศึกษา กรมการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมต่างๆ ที่มีโรงเรียนในสังกัดให้แต่ละกรมดำเนินการสอนลูกเสือด้วยการปฏิบัติจริงโดยตัวนหลักสูตรของกรมวิชาการจะต้องสอดคล้องและสนับสนุนส่งเสริมวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ กรมวิชาการจะต้องดำเนินการประเมินผลหลักสูตรของลูกเสืออยู่ตลอดเวลา เพื่อแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กรมวิชาการต้องประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติอย่างใกล้ชิด

3. ควรกำหนดเรื่องการยกเว้นเครื่องแบบ โดยให้มีผ้าผูกคอเป็นสัญลักษณ์เท่านั้น ใช้ประกอบเครื่องแบบนักเรียน ให้ดำเนินการร่างกฎหมายโดยเร็วจนกว่าจะมีกฎกระทรวงออกมากำหนด

4. ให้วิทยาลัยครูจัดฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และนักศึกษาทุกคน ทุกสาขาวิชาเอก

5. ให้มีการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือให้แก่ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการที่ยังไม่มีคุณสมบัติทางลูกเสือให้สำนักงานปลัดกระทรวงประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติให้มีการจัดฝึกอบรมตามแบบโรงเรียนนายอำเภอของวิทยาลัยปกครองกระทรวงมหาดไทย

6. ให้กรมพลศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนลูกเสืออย่างรวดเร็ว ให้กรมพลศึกษาสำรวจติดตามการเรียนการสอนลูกเสือทุกโรงเรียน โดยประสานงานกับกรมเจ้าสังกัด ให้กรมพลศึกษาประสานงานกับเขตการศึกษาจังหวัดอำเภอทั่วประเทศ

7. ให้มีการวางแผนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ วิชากำกับลูกเสือขั้นความรู้เบื้องต้น (Basic Unit Leaders Training Course : B.T.C.) และวิชากำกับลูกเสือขั้นความรู้ขั้นสูง (Advance Unit Leaders Training Course : A.T.C.) โดยให้กรมพลศึกษา เขตการศึกษา จังหวัด ตลอดจนทั้งกรมเจ้าสังกัดของโรงเรียน ร่วมกันสำรวจจำนวนผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ยังไม่มีวุฒิทางการลูกเสือ เพื่อวางแผนจัดเข้ารับการอบรมเป็นงวดๆ ไป ผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องมีความรู้ในวิชาลูกเสือจึงจะสอนลูกเสือให้มีประสิทธิภาพได้ กระทรวงศึกษาธิการจะให้การสนับสนุนการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือทุกระดับอย่างเต็มที่

8. ให้ครูที่ฝึกอบรมลูกเสือได้มีความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้วย ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้ทำเรื่องขอความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้วย

กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในการพัฒนากิจการลูกเสือโดยระบุไว้ในยุทธศาสตร์ การพัฒนาสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปี 2548-2550 ได้สนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ โดยกำหนดแนวดำเนินการพัฒนาวิชา ลูกเสือ-เนตรนารี ให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบทุกระดับตั้งแต่โรงเรียน เขต จังหวัด จัดทำแผนงาน สถิติ ข้อมูลของวิชาลูกเสือ-เนตรนารี จัดทำแผนการใช้งบประมาณ ดำเนินการจัดการเรียนการสอน วิชาลูกเสือ-เนตรนารี ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ เน้นการฝึกปฏิบัติจริง มีการ นิเทศ ติดตามและรายงานผลให้ทราบเป็นระยะ สนับสนุนส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้าและ ผลิตสื่อการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี และประชาสัมพันธ์กิจการลูกเสือ-เนตรนารี ให้เป็น ที่แพร่หลาย รวมทั้งพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อกิจการลูกเสือ โดยจัดฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือให้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือทุกๆ ปี ใน หลักสูตรลูกเสือต่างๆ

สรุปได้ว่า นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อกิจการลูกเสือ นั้น เป็นการเร่งรัดการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนทุกระดับอย่างจริงจัง โดยเน้นการฝึกปฏิบัติ จริง เพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่างสงบสุขโดยเน้นที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องมีความรู้เรื่องการเรียนการสอนลูกเสืออย่าง ถ่องแท้ จะทำให้การดำเนินงานด้านกิจกรรมลูกเสือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2.การบริหารการศึกษา

ความหมายของการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้ให้นิยามคำศัพท์ของคำว่าการศึกษา ไว้ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2545 : 2) การศึกษาหมายความว่ากระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัด สภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นสัตว์สังคม สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่มี การรวมตัวเป็นหมู่เป็นเหล่ามีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนต่างๆ จากหมู่บ้าน เป็นเมือง เป็นประเทศการ ที่คนมารวมกันเป็นกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน การทำงาน

ร่วมกันจะเป็นไปด้วยความราบรื่นและบังเกิดความเจริญก้าวหน้ากลุ่มหรือสังคมจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน ความจำเป็นที่จะต้องจัดระบบและระเบียบ เพื่อการดำเนินการต่างๆ ร่วมกันนี้ คือ สาเหตุก่อให้เกิด “สถาบันสังคม” และ “การบริหาร” ขึ้น

สถาบันสังคมต่างๆ จะดำเนินการภารกิจเพื่ออำนวยความสะดวกของสมาชิกและเพื่อความเจริญของสังคมอย่างแท้จริงได้นั้น จำเป็นต้องจัด “องค์การบริหาร” ที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการของตน และ “การบริหาร” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า เจริญผลสุวรรณหิต (2519 : 2) ได้ย้าถึงความสำคัญของการบริหาร โดยอ้างถึง ไสกราติส (Socrates) พลาโต (Plato) และ อริสโตเติล (Aristotle) ที่กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะของสถาบัน ในสังคมที่มีความจำเป็นจะต้องมีอยู่ในการดำเนินงานและเป็นคุณลักษณะของทุกสถาบัน ทั้งนี้เกิดมาจากมนุษย์เป็นผู้กำหนดจุดเริ่มต้น ในการดำเนินงานตามระบบงานที่วางไว้ จนถึงจุดหมายปลายทาง หรือความสำเร็จของงาน เมื่อเป็นเช่นนี้สังคมกับการบริหารจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ดังที่ Siffin (1967 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า หากปราศจากองค์การบริหารแล้วสังคมก็จะมี หากปราศจากสังคมแล้วมนุษย์ก็ไม่อาจจะดำรงชีวิตอยู่ได้

ทฤษฎีการบริหารและกระบวนการบริหาร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ว่าบุคคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนและ “ผู้บริหารการศึกษา” หมายถึง บุคคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญจึงจะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลได้การกำหนดไว้ใน พรบ. ให้ผู้บริหารเป็นบุคคลากรวิชาชีพเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวิชาชีพผู้บริหารซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความสามารถความรู้ความชำนาญเพราะจะต้องรับผิดชอบบริหารสถานศึกษาและการศึกษาซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่

ผู้บริหารจะต้องจัดการศึกษาโดยยึดหลักดังนี้ (มาตรา 8)

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาที่ดีที่สุดจะต้องมีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมนุษย์ มนุษย์จะต้องเรียนรู้ตลอดเวลาไม่ใช่เพียงในห้องเรียนการจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนจึงเป็นการให้การศึกษาที่ยั่งยืนและหากเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะทำให้

การศึกษาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้มากขึ้น ทั้งยังเป็นการเปิดกว้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งจะส่งผลให้การศึกษามีการพัฒนายิ่งขึ้นไป ส่วนการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้จะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน เพราะจะทำให้ไม่ทันต่อวิทยาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อยู่เสมอด้วย

ผู้บริหารต้องพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (มาตรา 30) รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนทำงานวิจัยเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนการวิจัยจะทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้นเพราะการวิจัยจะทำให้ครูและนักเรียนสามารถรับรู้ปัญหาที่แท้จริงอันส่งผลต่อการเรียนได้เมื่อทราบสาเหตุที่แท้จริงแล้วก็จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุดและได้ผลดีแต่ปัจจุบันครูยังไม่ให้ความสำคัญต่อการวิจัยมากนักและมีครูจำนวนมากไม่มีความรู้ด้านการวิจัยรัฐจึงควรส่งเสริมให้มีหลักสูตรการวิจัยอบรมเพิ่มเติมแก่ครูด้วย ผู้บริหารต้องเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา (มาตรา 40) เพื่อเป็นผู้ประสานงานงานคณะกรรมการสถานศึกษา การมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้มแข็ง จะช่วยให้โรงเรียนเข้มแข็งตามได้เพราะหากมีการระดมกำลังและทรัพยากรในชุมชนแล้วโรงเรียนก็จะมีขีดความสามารถในการจัดการศึกษาได้มากขึ้นด้วยทั้งนี้ผู้บริหารต้องพยายามประสานและส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ ในชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น

พรบ.การศึกษาฯ กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (มาตรา 48) เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป ทั้งต้องให้ความร่วมมือจัดเตรียมเอกสารตามคำขอของหน่วยงานภายนอกผู้ประเมิน (มาตรา 50) ด้วย เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่คณะทำงาน อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วิชาชีพผู้บริหารเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรู้ความชำนาญ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 53 วรรค 2) เพื่อให้วิชาชีพผู้บริหารมีมาตรฐานแต่ พรบ.ฯ มิได้บังคับแก่ผู้บริหารในสถานศึกษาระดับปริญญาอาจเป็นเพราะการบริหารและการจัดการศึกษาต่างกันหรืออาจเป็นเพราะต้องการเปิดกว้างในการระดมทรัพยากรบุคคลก็ได้

ผู้บริหารต้องระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนเข้ามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา (มาตรา 57) และระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น (มาตรา 58) เพราะในท้องถิ่นมีผู้รู้ ผู้มีความสามารถที่หลากหลายและสอดคล้อง กับท้องถิ่นจึงควรมานำภูมิปัญญาเหล่านั้นมาจัดการศึกษาแก่เยาวชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปทั้งยังมีผลในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เห็นแบบอย่างของการเป็นผู้มีความรู้โดยมิได้จำกัดว่าการแสวงหา

ความรู้ นั้นจะต้องเป็นนักเรียนหรือมาจากครูในโรงเรียนเท่านั้นและมีผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนมีความผูกพันกับโรงเรียนมากขึ้น

ผู้บริหารต้องให้มีการพัฒนาบุคลากรทางเทคโนโลยีการศึกษา (มาตรา 65) เพื่อให้บุคลากร มีความเท่าทันเทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้นครูจึงต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการช่วยจัดการศึกษาและให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (มาตรา 66) หากนักเรียนมีความรู้ทางเทคโนโลยีแล้ว ก็จะเพิ่มความสามารถ ในการเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น และปัจจุบันนักเรียนก็สามารถศึกษาเรียนรู้จากการจัดการเรียนรู้แบบ e- Learning ได้ด้วยตนเองอีกด้วย

ความหมายของการบริหารการศึกษา

พินัญญา เพ็งดา กล่าวไว้ว่า (2550 : 8) การบริหาร หมายถึงการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการบริหารที่เหมาะสมและอย่างเป็นระบบ

ความหมายของ “การศึกษา” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : 2545) ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่ากระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีผู้ให้นิยามหรือ ความหมายมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละทัศนะและแนวการศึกษา ดังนี้

Good (2502 : 191) ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ 4 ความหมาย คือ

1. การศึกษาหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้มีคุณค่า และมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม
2. การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับความรู้ความสามารถจากสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อให้มีคุณค่าที่ดีที่สุดตามที่สังคมปรารถนา
3. การศึกษาเป็นวิชาชีพประการหนึ่งสำหรับครูที่เปิดทำการสอนในสถานบันการศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลให้เป็นครู
4. การศึกษา คือศิลปะการถ่ายทอดความรู้จากอดีตที่จัดไว้ได้อย่างมีระบบระเบียบสำหรับบุคคลแต่ละรุ่น

Samuelson (อ้างใน ภิญญา สาร, 2523 : 24) นักเศรษฐศาสตร์ให้ความเห็นว่าสำหรับประเทศด้อยพัฒนาเนื่องจากคนที่มีการศึกษายอมทำงานได้ผลผลิตมากกว่า ดังนั้นควรจัดงบประมาณให้แก่การศึกษาและโครงการต่างๆ ที่มุ่งหมายลดความไม่รู้หนังสือให้มาก การจัดการศึกษาก็ไม่ควรมุ่งเพียงให้บุคคลอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่จะต้องฝึกอบรมในด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมให้แก่พลเมืองด้วย ควรส่งเสริมคนมีปัญญาไปศึกษาต่างประเทศในด้านวิศวกรรมและธุรกิจให้มาก เพราะการศึกษาคือ เครื่องมือปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจในท้ายที่สุด

พจนานุกรม Longman Dictionary of Contemporary English (2534 : 441) นิยามคำว่าการศึกษา (Education) ไว้ว่า เป็นกระบวนการในการพัฒนาจิตใจและคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลโดยการสอน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือวิทยาลัย

Dewey (อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ, 2551 : 4) ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้หลายความหมาย คือ

1. การศึกษา คือ ชีวิตไม่ใช่เตรียมตัวเพื่อชีวิต
2. การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม
3. การศึกษา คือ กระบวนการทางสังคม
4. การศึกษา คือ การสร้างประสบการณ์แก่ชีวิต

ทั้งหมดนี้เป็นการให้ความหมายของการศึกษาตามทัศนะของนักการศึกษาในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา ซึ่งสรุปได้ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลทั้งในด้านจิตใจ นิสัยและคุณสมบัติ อย่างไรก็ตาม กระบวนการศึกษาเป็นเพียงเครื่องมือที่คนรุ่นหนึ่งให้แก่คนอีกรุ่นหนึ่ง เครื่องมือนี้ถ้าไม่นำไปใช้จะไม่เกิดประโยชน์อันใด นอกจากนี้การศึกษายังเป็นเครื่องมืออันสำคัญของรัฐ ในการสร้างความเข้มแข็งอันหนึ่งอันเดียวกันของพลเมือง เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงของรัฐ ตามที่รัฐต้องการ ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแนวพระราชดำริเกี่ยวกับความหมายของการศึกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2520 ไว้ดังนี้

“การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิดความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรม ของบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพการพัฒนาประเทศก็ยอมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว”

พระองค์ทรงชี้ถึงปรัชญาการศึกษาที่น่าสนใจยิ่งคือ เมื่อบุคคลหนึ่งมีการศึกษาที่สมบูรณ์ ผลแห่งการมีการศึกษาสมบูรณ์นี้จะกำหนดให้บุคคลนั้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องใช้ความรู้และสติปัญญาของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคมส่วนรวมโดยไม่ต้องมีบุคคลใดมาร้องขอหรือเรียกร้องให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวมหรือประเทศชาติแต่การปฏิบัติหน้าที่

เพื่อสังคมหรือประเทศชาติของผู้มีการศึกษาที่สมบูรณ์เกิดขึ้นแต่ภายในจากจิตสำนึกแห่งสภาวะของการมีความรู้และสติปัญญาสมบูรณ์โดยไม่ต้องมีสิ่งจูงใจหรือข้อแลกเปลี่ยนเช่นประโยชน์ส่วนบุคคลหรือรางวัลใดๆ มาเป็นแรงผลักดันให้ผู้ที่มีการศึกษาสมบูรณ์ปฏิบัติหน้าที่อันควรจะทำ ดังนั้นการศึกษาสมบูรณ์จึงมีความครบถ้วนในตัวเองทั้งองค์ความรู้และการใช้ความรู้เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมในความหมายเช่นที่กล่าวนี้ การศึกษาจึงมีความหมายในเชิงสร้างสรรค์และเป็นผลดีเท่านั้นถ้าจะกล่าวในเชิงกลับกันอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ตัวบุคคลหรือส่วนรวมนั้นไม่ใช่การศึกษาที่สมบูรณ์ และการศึกษาที่สมบูรณ์นี้เป็นการศึกษาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมุ่งหวังให้เกิดขึ้นในพสกนิกรและประเทศชาติของพระองค์

ด้วยความหมายและขอบเขตของการศึกษาตามแนวพระราชดำรินี้ จะเห็นว่าการศึกษาเป็นหัวใจของชีวิตมนุษย์และการศึกษาเป็นเครื่องนำทางที่สำคัญของมนุษย์ให้ไปสู่การพัฒนาคุณภาพตนเองและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมกล่าวให้ชัดเจนโดยสรุปคือ ความหมายของการศึกษาจะต้องกำกับด้วยจุดหมายของการศึกษาดังกล่าวคือเป็นการศึกษาที่สร้างสรรค์และเป็นผลดีแก่บุคคลและส่วนรวมเท่านั้น

เมื่อนำความหมายของ “การบริหาร” มารวมกับความหมายของ “การศึกษา” ก็จะได้ความหมายของ “การบริหารการศึกษา” ว่า “การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี” นั่นเอง ซึ่งมีส่วนคล้ายกับความหมายของ “การบริหารการศึกษา” ที่มีผู้ให้ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2543 : 3) การบริหารการศึกษา คือกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนา สมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

จากการให้ความหมายของการบริหารการศึกษาจึงสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาอาจพิจารณาว่าเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่ง หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทศนคติ ค่านิยม หรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

3. การลูกเสือ

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้สถาปนาคณะลูกเสือไทยขึ้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2454 โดยอนุโลมตามวิธีการที่ Lord Baden-Powell ได้เขียนไว้ในหนังสือเรื่อง Scouting for Boys ในการนี้พระองค์ได้ทรงบัญญัติคำว่า ลูกเสือ ให้มีความหมายตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Scout ซึ่งคำนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับพ.ศ. 2493 ได้ให้นิยามคำ "ลูกเสือ" ว่า "เด็กที่อยู่ในคณะที่ตั้งขึ้นสำหรับให้เป็นพลเมืองดี"

แนวความคิดของ B-P ผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลก

พวกลูกเสือประเทศต่างๆ ทั่วโลกนิยมเรียก Lord Baden-Powell ว่า B-P

B-P มีความเห็นว่าการอบรมที่เด็กได้รับจากที่บ้าน ทางโรงเรียนและทางวัด ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เด็กเป็นพลเมืองดี รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และสามารถบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคมอย่างเต็มที่ จึงได้คิดจัดตั้งการลูกเสือขึ้นเพื่อพัฒนาเด็กในเรื่องลักษณะนิสัย และสติปัญญา สุขภาพและพลังการฝีมือและทักษะ ตลอดจนหน้าที่พลเมืองและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

B-P สรุปว่า "Scout is, in a word, a school of citizenship through wood craft." ซึ่งอาจแปลเป็นไทยว่า การลูกเสือนั้นกล่าวโดยย่อ คือ โรงเรียนสอนวิชาหน้าที่พลเมืองด้วย การให้ความรู้เชิงพราน (คือความรู้เกี่ยวกับสัตว์และธรรมชาติ) (สารานุกรมพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2524 : 590)

กิจการลูกเสือ

Baden-Powell (1984 : 37 - 39) กล่าวไว้ว่า การลูกเสือ หมายถึงงาน และแนวทางปฏิบัติงานของชาวป่า นักสำรวจ นายพราน ช่างทะเล นักบิน นักบุกเบิก และผู้ปฏิบัติงานในแนวหน้า ซึ่งหลักสำคัญที่การลูกเสือนำมาใช้ในการทำงาน คือ ความคิดต่างๆ ของเด็กนั้น ได้มาจากการเรียน และเด็กจะต้องได้รับการสนับสนุน ให้เรียนรู้ด้วยตัวเอง แทนที่จะได้จากการแนะนำสั่งสอนรวมทั้งการให้เด็กมีความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยการพัฒนาทางกายสุขภาพและเชื่อในเกียรติของเขา ตลอดจนการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

การลูกเสือ เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของการศึกษาของชาติกระบวนการหนึ่งที่ได้รับการยกย่องทั่วโลกว่า สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมเด็กให้เป็นผู้มีคุณธรรมสูง รู้จักเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยส่งเสริมและสร้างบุคลิกลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีให้เกิดในตัวเด็ก และให้เด่นขึ้นมาวิชาการต่างๆ ในกระบวนการลูกเสือได้เลือกเฟ้นมาจากสิ่งธรรมชาติมากที่สุด แล้วนำมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับวัยของเด็กโดยไม่ให้เกิดอันตรายแก่เด็ก หรือสังคมพยายามฝึกอบรมเด็กให้เข้าระเบียบที่ละน้อย เด็กก็จะได้รับความรู้พร้อมๆ กับได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินกับการเล่นโดยไม่รู้ตัว เป็นการเสริมสร้างทั้งสติปัญญา และพลังกำลังให้แก่เด็กไปพร้อมๆ กันนอก

จากนั้นในการฝึกอบรมลูกเสือยังจัดให้เด็กเล่นด้วยกัน เรียนด้วยกันเพื่อชมภูมิประเทศด้วยกัน พักแรมด้วยกัน ฯลฯ การจัดเช่นนี้จะเป็นสื่อสำคัญที่ก่อให้เกิดความรักใคร่สามัคคีเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เช่น ช่วยกันดูแลรักษาสิ่งของซึ่งกันและกัน ไม่หยิบของเพื่อนมาใช้ประโยชน์เป็นของตนเอง เมื่อมีกิจกรรมการงานใดก็ช่วยกันทำ เป็นต้น การร่วมมือร่วมใจกันทำนุบำรุงเด็กๆ ให้เป็นผู้ได้รับการศึกษา มีร่างกายแข็งแรง มีพละนาถยดี รู้จักตนเองเมื่อเด็กเจริญเติบโตขึ้น และเกิดลักษณะนิสัยที่ดีเป็นพลเมืองดีที่มีคุณภาพ และรับผิดชอบของชาติต่อไป ประเทศต่างๆ จึงได้นำการลูกเสือไปใช้เป็นเครื่องมือในการอบรมปมนิสัยเด็กในชาติของตนเพื่อให้เป็นพลเมืองดีและมีคุณสมบัติต่างๆ ตามที่ต้องการ คือ 1. ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำเชื้อฟังและฟังตนเอง 2. ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3. ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ 4. ให้รู้จักทำการฝีมือ 5. ให้มีการพัฒนาในร่างกาย จิตใจและศีลธรรม ทั้งนี้โดยไม่เกี่ยวข้องกับลัทธิการเมืองใดๆ กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 1 - 25) ได้กล่าวถึงความหมายของ ลูกเสือ การลูกเสือโลก และการลูกเสือไทยไว้โดยสรุป ดังนี้

อักษรแต่ละตัวที่รวมเป็นคำว่า “SCOUT” เพื่อให้ครอบคลุมคุณลักษณะโดยรวมของผู้ที่ผ่านกระบวนการลูกเสือ ไว้ดังนี้

S ความหมายของคำว่า Sincerity	แปลว่า ความจริงใจ
C ความหมายของคำว่า Courtesy	แปลว่า ความสุภาพอ่อนโยน
O ความหมายของคำว่า Obedience	แปลว่า ความเชื่อฟัง
U ความหมายของคำว่า Unity	แปลว่า ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว
T ความหมายของคำว่า Thrifty	แปลว่า ความมัธยัสถ์

การลูกเสือโลก

Lord Baden-Powell ผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกมีชื่อเต็มว่า Robert Stephenson Smyth Baden-Powell ซึ่งวงการลูกเสือ เรียกชื่อย่อว่า B-P เกิดที่ กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2400 ปีดาชื่อ Herbert George Baden-Powell เป็นนักบวช เป็นศาสตราจารย์ Oxford University และเป็นนักวิทยาศาสตร์ มารดาชื่อ Henrietta Grace Smyth เป็นบุตรธิดาของนายพลเรือเอก William Henry Smyth แห่งราชนาวิกอังกฤษ

วัยเด็ก ปีดาของท่านถึงแก่กรรมเมื่อท่านอายุได้ 3 ขวบ มีพี่น้องด้วยกัน 7 คน B-P เรียนหนังสือไม่เก่ง แต่มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติดี และยังเป็นคนที่มึนนิสัยว่าเรจ สนุกสนาน ชอบเล่นฟุตบอล ร้องเพลง เล่นดนตรี แสดงละคร ได้รับความนิยมจากเพื่อนๆ มากและท่านยังเป็นคนช่างสังเกตอีกด้วย

การศึกษา B-P เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียน Rose Hill ในลอนดอน แล้วไปเรียนต่อที่ Tunbridge Well เรียนชั้นมัธยมศึกษาที่ Charter House เรียนจบแล้วเข้าโรงเรียนนายร้อยทหารบก Sandhurst

ชีวิตทหาร B-P ประจำการอยู่กองทหารม้า Hussars ที่ 13 ในอินเดีย ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น จนได้รับยศร้อยเอกเมื่ออายุ 26 ปี ได้รับรางวัลใหญ่ในการแข่งขันกีฬาเทนนิส โดยหอกสั้น ท่านมักฝึกทหารให้มีความรู้ในการสะกดรอย และสอดแนม ซึ่งเป็นพื้นฐานของลูกเสือทั้งสิ้น ต่อมาได้ถูกย้ายไปประจำที่แอฟริกาใต้ซึ่งมีการสู้รบกับชาวพื้นเมืองหลายเผ่า เช่น เผ่า Zulu เผ่า Ashanti และเผ่า Matabele แต่ชาวพื้นเมืองกลัว B-P มาก ท่านได้รับสมญาจากข้าศึกต่างๆ เช่น Kantakye แปลว่า ผู้สวมหมวกใหญ่ Impeesa แปลว่า สุนัขป่าที่ตื่นเสมอ และ Mafeking Defender แปลว่า ผู้ป้องกันเมืองมาฟ็อกิง

ศึกที่เมือง Mafeking เป็นการรบที่สำคัญของ B-P ระหว่างกองทัพอังกฤษ กับกองทหาร Boers เป็นชาวพื้นเมืองของชาวแอฟริกา ได้มีผู้กล่าวว่า “ผู้ใดสามารถยึด Mafeking ได้ผู้นั้นถือว่าเป็นผู้ถือบังเหียนแอฟริกาได้ไว้ได้หมด” B-P ได้รับคำสั่งนำทหารม้าสองกองทัพ เดินทางไปรักษาเมือง ซึ่งศัตรูมีกำลังมากกว่าถึงสามเท่า แต่ด้วยความสามารถของ B-P สามารถรักษาเมืองได้นานถึง 217 วัน จนกระทั่งมีกองทัพหนุนมาช่วยท่าน จึงได้รับการยกย่องเป็น “วีรบุรุษ”

กำเนิดลูกเสือจากประสบการณ์การรบที่เมือง Mafeking ซึ่งท่านได้จัดเด็กๆ มาช่วยเหลือในการรักษาเมืองให้ทำหน้าที่ เช่น ผู้สื่อข่าว สอดแนม อยู่ยามบนหอคอย เป็นต้นเด็กๆ เหล่านี้มีความสามารถเข้มแข็งว่องไว ทำหน้าที่ตามที่รับมอบหมายอย่างได้ผล ท่านจึงคิดตั้งกระบวนการลูกเสือขึ้น

ในปี พ.ศ. 2450 B-P ได้จัดให้เด็กชายที่เป็นบุตรของผู้มีฐานะดีจำนวน 11 คน ไปอยู่ค่ายพักแรมร่วมกับบุตรของกรรมกร 9 คน ที่ Brown sea Island, Poole Harbor ซึ่งอยู่ทางตอนใต้ของเกาะอังกฤษเป็นเวลา 9 คืน คือระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม - 9 สิงหาคม ค.ศ. 1907 (พ.ศ. 2450) ในระหว่างการอยู่ค่ายพักแรม B-P ได้ฝึกอบรบการช่วยเหลือตนเอง การบริหาร และเรียนวิชาลูกเสือ เช่น การผูกเงื่อน ว่ายน้ำ เดินทางไกล สะกดรอย ร้องเพลง และการเล่นเกมต่างๆ

ผลที่ B-P ประเมินได้ จากการนำเด็กไปอยู่ค่ายพักแรมในครั้งนั้น คือ

1. การฝึกอบรบเด็กโดยแบ่งออกเป็นหมู่ แต่ละหมู่มีนายหมู่เป็นหัวหน้ากับให้แต่ละหมู่เป็นหน่วย ในการทำงานและในการแข่งขันนั้นได้ผลดีมาก ซึ่งแสดงว่าระบบหมู่เป็นวิธีที่ถูกต้องในการฝึกอบรบเด็ก
2. เด็กทุกคนไม่ว่าจะมาจากครอบครัวที่มีฐานะเช่นไรต่างชอบ การอยู่ค่ายพักแรม และกิจกรรมการแจ้ง
3. วิธีที่ได้ผลดีที่สุดในการศึกษาลูกเสือ คือ การปฏิบัติจริง และโดยการเล่นเกม

4. การมอบหมายงานให้เด็กทำโดยเชื่อในเกียรติของเด็ก ปรากฏว่าเด็กจะพยายามทำงานนั้นอย่างดีที่สุด

วงการลูกเสือทั่วโลกถือกันว่าการลูกเสือโลกได้เกิดขึ้นแล้วในปี พ.ศ. 2450

การรบที่เมือง Mafeking เป็นแม่ทัพรักษาเมือง B-P ได้จัดกองทัพเด็ก คือ นำเด็กๆ ที่มีอายุ 9 ปี ขึ้นไปมาฝึกอบรมให้ทำหน้าที่ต่างๆ ปรากฏว่าเด็กเหล่านี้มีความสามารถ และกล้าหาญมาก เช่น Good year ซึ่งแสดงความกล้าหาญอย่างน่าสรรเสริญ จนได้รับเหรียญกล้าหาญด้วยเหตุนี้ B-P จึงเริ่มเขียนแผนการฝึกอบรมให้ Sir William Henry Smyth นำไปทดลองตั้งสมาคมเด็กขึ้นที่เมือง Glasgow Scotland, UK เมื่อ พ.ศ. 2447 และท่านได้ทดลองที่ Brown sea Island เมื่อ พ.ศ.2450 หลังจากนั้น ท่านเขียนหนังสือ "Scouting for Boys" เมื่อ พ.ศ.2451 และกองลูกเสือกองแรกเกิดขึ้นในอังกฤษต่อมา พ.ศ. 2452 พระเจ้าเอ็ดเวิร์ดที่ 1 ทรงรับเป็นองค์อุปถัมภ์ และประเทศนอกเครือจักรภพ ประเทศชิลี เป็นกลุ่มประเทศแรกที่ได้รับกิจการลูกเสือ ในปี พ.ศ. 2452 ประเทศสหรัฐอเมริกาเห็นความสำคัญ และประโยชน์ได้นำไปตั้งกองลูกเสือเป็นประเทศกลุ่มที่ 2 ในปี พ.ศ. 2453 และประเทศไทย เป็นประเทศกลุ่มที่ 3 ในปี พ.ศ. 2454 (สารานุกรมพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2524 : 590)

ชีวิตให้บริการแก่ลูกเสือโลก B-P มองการณ์ไกลว่า ลูกเสือจะเป็นงานสำคัญที่จะทำประโยชน์ให้แก่บ้านเมืองมากเพราะจะฝึกทักษะและอบรมเด็กๆ ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ ท่านจึงลาออกจากราชการทหาร ใน พ.ศ. 2455 ท่านเดินทางรอบโลกเพื่อพบกับลูกเสือประเทศต่างๆ เป็นการเสริมสร้างความเป็นพี่น้องทั่วโลก พ.ศ. 2463 มีการชุมนุมลูกเสือโลกครั้งแรกที่กรุงลอนดอน และ B-P ได้รับยกย่องให้อยู่ในตำแหน่ง Chief Scout of the World เมื่อการลูกเสือมีอายุครบ 21 ปี มีสมาชิกอยู่ทั่วโลกกว่า 2 ล้านคน พระเจ้าจอร์จที่ 5 ได้พระราชทานบรรดาศักดิ์ให้ท่านเป็น Baron มีชื่อว่า Lord Baden-Powell of Gilwell

วาระสุดท้าย B-P อายุครบ 80 ปี ท่านกลับไปอยู่แอฟริกาเพื่อพักผ่อนในช่วงสุดท้ายของชีวิตที่ Kenya และถึงแก่กรรมที่นั่น เมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2484 ซึ่งเหลืออีกเดือนเศษ อายุของท่านจะครบ 84 ปีพอดี (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2551 : 35-46)

การลูกเสือไทย

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเป็นพระผู้ให้กำเนิดลูกเสือไทยด้วย ทรงเห็นว่าการณบ้านเมืองของไทย ในขณะนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่ปลอดภัยนัก และกิจการลูกเสือจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ในการนี้รวมทั้งสามารถพัฒนาคนในชาติให้เป็นพลเมืองดีได้ด้วยจึงทรงตั้งกองลูกเสือไทยขึ้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2454 ก่อตั้งขึ้นที่โรงเรียนมหาดเล็กหลวงคือ กองลูกเสือกรุงเทพที่ 1 (ลูกเสือหลวง) ต่อมาจัดขึ้นตามโรงเรียนต่างๆ นับว่าเป็นอันดับที่ 3 ของโลกต่อจากสหรัฐอเมริกา

พระราชประวัติ พระองค์ทรงเป็นพระราชโอรสของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวกับสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ (สมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรี) ทรงราชสมภพ เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2423 ได้รับพระราชทานพระนามว่า “เจ้าฟ้าวชิราวุธ” เมื่อทรงพระเยาว์ได้ศึกษาวิชาภาษาไทยจนแตกฉาน พอพระชนมายุได้ 13 พรรษา ได้เสด็จไปทรงศึกษาวิชาการต่างๆ ณ ประเทศอังกฤษที่โรงเรียนนายร้อยทหารบกแซนด์เฮิสต์ และเสด็จเข้าศึกษาต่อ ในมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด ในสาขาวิชาประวัติศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และภูมิศาสตร์ ทรงศึกษาในประเทศอังกฤษ รวม 9 ปี แล้วเสด็จนิวัติพระนคร เมื่อ พ.ศ. 2445 และพระองค์เสวยราชสมบัติ เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2453 ขณะนั้นมีพระชนมายุได้ 30 พรรษา

พระราชกรณียกิจที่สำคัญๆ ของพระองค์มีเป็นอเนกประการ เช่น การปลุกใจพลเมืองให้รักชาติโดยตั้งกองเสือป่า ทรงพระราชนิพนธ์ความเรียงและบทประพันธ์ต่างๆ มากมาย นอกจากนี้ยังทรงทำนุบำรุงบ้านเมืองในด้านการปกครอง การทหาร การศึกษา การสาธารณสุข การคมนาคม การศาล ด้วยพระปรีชาสามารถของพระองค์ประชาชนจึงถวายพระสมญานามแด่พระองค์ว่า “สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า” ซึ่งในทีนี้จะกล่าวถึงรายละเอียดเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการลูกเสือไทย

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงตั้งกองเสือป่าเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2454 และกองลูกเสือ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2454 พระราชทานคำขวัญไว้ว่า “เสียชีพอย่าเสียสัตย์” กองลูกเสือกรุงเทพที่ 1 ได้เข้าพิธีประจำกองลูกเสือแรก เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2454 ในพิธีได้มีการฝึกซ้อมถวายให้ทอดพระเนตร พระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามกองลูกเสือนี้ว่า “กองลูกเสือหลวง” จากนั้นเมื่อพระองค์เสด็จจังหวัดใดก็โปรดเกล้าฯ ให้กองลูกเสือจังหวัดนั้นเข้าพิธีประจำกอง และพระราชทานธงประจำกองด้วยกิจการลูกเสือไทยเป็นที่ยอมรับของนานาชาติว่า “พระเจ้าแผ่นดินสยามทรงไฟพระทัยในกิจการลูกเสือเป็นอย่างยิ่ง” ทำให้กองลูกเสือที่ 8 ของประเทศอังกฤษ มีหนังสือขอพระราชทานนามกองลูกเสือนี้ว่า “กองลูกเสือในพระบาทสมเด็จพระเจ้าแผ่นดินสยาม” (The King of Siam Own Boy Scout Group) มีเครื่องหมายข้างเผือกเป็นสัญลักษณ์

พระองค์สวรรคต เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2468 พระชนมายุ 46 พรรษา เนื่องด้วยพระราชกรณียกิจของพระองค์ทำคุณประโยชน์แก่บ้านเมืองอย่างใหญ่หลวง รัฐบาลกับประชาชน จึงร่วมกันสร้างพระบรมรูปของพระองค์ประดิษฐานไว้หน้าสวนลุมพินี กรุงเทพมหานครและคณะลูกเสือแห่งชาติร่วมกับคณะลูกเสือทั่วราชอาณาจักรได้สร้างพระบรมรูปของพระองค์ประดิษฐานไว้ ณ หน้าค่ายลูกเสือวชิราวุธ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นพระราชนุสรณ์อีกแห่งหนึ่งด้วย

กิจการลูกเสือในยุคต่อมาพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงฟื้นฟูกิจการลูกเสือสืบต่อมามีการประชุมลูกเสือแห่งชาติขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2470 ที่บริเวณพระราชอุทยานสราญรมย์และชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2476 ณ ที่เดิมทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้

เปิดการฝึกอบบรมผู้กำกับลูกเสือที่โรงเรียนผู้กำกับที่เคยเปิดในสมัยรัชกาลที่ 6 ที่พระที่นั่งรามราช นิเวศน์ จังหวัดเพชรบุรี โดยอบรมระหว่างปิดภาคฤดูร้อนปีละครั้ง โดยคัดผู้บังคับบัญชาลูกเสือจังหวัดละคนจนถึงพ.ศ. 2475 เป็นรุ่นสุดท้าย

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองกิจการลูกเสือปรับปรุงใหม่เป็นลักษณะบำเพ็ญประโยชน์กิจการลูกเสือขยายตัวกว้างขวางขึ้น ตั้งกองลูกเสือเหล่าเสนา และลูกเสือเหล่าสมุทร ควบคู่ไปกับยุวชนทหารในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 การลูกเสือได้ซบเซาลง

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดการลูกเสือเริ่มฟื้นฟูอีกครั้งหนึ่งคือ พ.ศ. 2496 มีการสร้างค่ายลูกเสือวชิราวุธ ที่ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสำรองเป็นครั้งแรกในพ.ศ. 2501 จัดตั้งกองลูกเสือสำรองกองแรกของประเทศ ในวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2501 จากนั้นการลูกเสือขยายตัวมากขึ้นตามลำดับ มีการอบรมผู้กำกับลูกเสือวิสามัญและจัดตั้งกองลูกเสือวิสามัญขึ้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2506 ในที่สุดการลูกเสือได้เข้าสู่ยุคประชาชนคือ มีการเปิดการฝึกอบบรมลูกเสือชาวบ้านครั้งแรก พ.ศ. 2514 เป็นต้นมาจนปัจจุบัน (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2551 : 47-60)

หลักสูตรลูกเสือ

การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสถานศึกษาที่คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้วางแผนในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสอดคล้องตรงตามเจตนารมณ์ ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เหมาะสมกับความพร้อมของชุมชนตามสภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียนตลอดจนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการจัดทำหลักสูตรหลักสูตรสถานศึกษา เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนดังนี้

1. ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์โครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
2. ศึกษาข้อมูลสารสนเทศ เช่น สภาพความพร้อมของโรงเรียนสภาพของชุมชนท้องถิ่น สภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
3. วางแผนและจัดแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยกำหนดวัตถุประสงค์กระบวนการวิธีดำเนินการ สื่อ/อุปกรณ์และการประเมินผล การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

4. กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนครูที่ปรึกษา กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5. กำหนดการประเมินและเกณฑ์การประเมินการผ่านกิจกรรมแต่ละภาคเรียนชั้นปีและ ช่วงชั้นให้เป็นไปตามสถานศึกษากำหนด เพื่อให้การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประสบผลสำเร็จ บรรลุ ผลตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายจะต้องให้ความสำคัญกับการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มากขึ้นนอกจากจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน แล้วสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดครูผู้รับผิดชอบ มีการนิเทศติดตามผลและประเมินผล การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

แนวการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

การลูกเสือเป็นขบวนการอาสาสมัคร ที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนโดยถ้วนหน้าไม่มีการแบ่ง แยกและกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ ตลอดจนลัทธิทางศาสนาใด ๆ ไม่อยู่ภายใต้ อิทธิพลของการเมือง และยึดมั่นปฏิบัติตามอุดมการณ์ของผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกคือ Lord Baden-Powell อย่างแน่วแน่และมั่นคง วงการศึกษาทั่วโลกถือว่า การลูกเสือเป็นขบวนการที่ให้การศึกษา แก่เด็ก และเยาวชนในรูปแบบนอกระบบ (non-formal education movement)

องค์การลูกเสือโลกปัจจุบันมีประเทศสมาชิก จำนวน 161 ประเทศ (2554 : www.scout.org) กิจกรรมลูกเสือทั่วโลกสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยควมมีเอกภาพ (Unity) ซึ่งเป็นแกนกลาง ให้ประเทศสมาชิกทั่วโลกได้พัฒนากิจกรรมลูกเสือของตนให้มีความก้าวหน้าไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้น การส่งเสริมให้เยาวชนของชาติเป็นพลเมืองดี ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและประเทศ ชาติต้องอาศัยสาระสำคัญของการลูกเสือ

การเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้มีการส่งเสริมให้ลูกเสือ ทุกคนได้ใช้กระบวนการของลูกเสือในการพัฒนาคุณธรรมโดยยึดมั่นในวินัย กฎและคำปฏิญาณ ของลูกเสือดั้งนั้นกิจกรรมที่เป็นกระบวนการของลูกเสือจึงก่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมและวินัย ของลูกเสือซึ่งมีอยู่หลายประการ แต่การที่ผู้กำกับลูกเสือจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ลูกเสือ ใน แต่ละท้องถิ่นนั้นผู้กำกับลูกเสือจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมก่อนแล้วจึงนำมาจัดกิจกรรมให้กับ ลูกเสือโดยยึดหลักการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่างๆให้สอดคล้องกับคำปฏิญาณและกฎ ของลูกเสือในแต่ละประเภท คือ ลูกเสือสำรอง ลูกเสือสามัญ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และลูกเสือ วิสามัญ แต่ทั้งนี้ผู้กำกับลูกเสือจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ ในทุกระดับทุกประเภทอย่างถูกต้อง

คำปฏิญาณ และกฎของลูกเสือ ไม่มีคำว่า “อย่า” หรือ “ต้อง” คือ ไม่มีการห้าม หรือบังคับ แต่เป็นคำปฏิญาณ หรือคำมั่นสัญญาที่ลูกเสือและผู้บังคับบัญชาลูกเสือได้กล่าวรับรองด้วยเกียรติ

ของตนเอง และด้วยความสมัครใจ ส่วนกฎของลูกเสือได้กำหนดไว้เป็นกลางๆ เพื่อให้ลูกเสือถือเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาลูกเสือจะต้องเคร่งครัด ในการปฏิบัติตามกฎของลูกเสือเป็นพิเศษเพื่อบำเพ็ญตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกเสือค้ำปฏิญาณและกฎของลูกเสือทำให้ลูกเสือมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีระเบียบวินัยอยู่ในกรอบประเพณีอันดีงาม และไม่ก่อให้เกิดความยุ่งยากใดๆ ในบ้านเมืองการลูกเสือจึงเป็นกำลังส่วนหนึ่งในการสร้างความมั่นคง ให้แก่ประเทศชาติ

คำว่า “ปฏิญาณ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานว่า “การให้คำมั่นโดยสุจริต” ลูกเสือจะต้องสำนึกว่าได้กล่าวคำปฏิญาณด้วยความสมัครใจ เมื่อกล่าวคำปฏิญาณแล้วจะต้องทำเหมือนปากพูดทุกอย่างดังคำปฏิญาณที่กล่าวไว้ว่า

ด้วยเกียรติของข้า ข้าสัญญาว่า

ข้อ 1. ข้าจะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ข้อ 2. ข้าจะช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ

ข้อ 3. ข้าจะปฏิบัติตามกฎของลูกเสือ

กฎของลูกเสือได้ดัดแปลงมาจากกฎของลูกเสือข้อ 10 ตามธรรมนูญ ของ สมัชชาลูกเสือโลกที่ว่า “ลูกเสือเป็นผู้สะอาดในทางความคิด วาจา และการกระทำ” กฎของลูกเสือมี 10 ข้อ คือ

1. ลูกเสือมีเกียรติเชื่อถือได้
2. ลูกเสือมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และชื่อตรงต่อผู้มีพระคุณ
3. ลูกเสือมีหน้าที่กระทำตนให้เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่น
4. ลูกเสือเป็นมิตรของคนทุกคน และเป็นพี่น้องกับลูกเสืออื่นทั่วโลก
5. ลูกเสือเป็นผู้สุภาพเรียบร้อย
6. ลูกเสือมีความเมตตากรุณาต่อสัตว์
7. ลูกเสือเชื่อฟังคำสั่งบิดา มารดาและผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ
8. ลูกเสือมีใจร่าเริง และไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
9. ลูกเสือเป็นผู้มีมัธยัสถ์
10. ลูกเสือประพฤติชอบด้วย กาย วาจา ใจ

ดังนั้นในการสร้างคุณธรรมและวินัยให้แก่ลูกเสือผู้บังคับบัญชาลูกเสือควรปฏิบัติตนตามกฎและคำปฏิญาณของลูกเสืออย่างจริงจัง

สาระสำคัญของการลูกเสือ

สาระสำคัญของลูกเสือประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และวิธีการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1 หลักการ (Principle) ได้แก่

1.1 มีศาสนาเป็นหลักยึดทางจิตใจ จงรักภักดีต่อศาสนาที่ตนเคารพนับถือ และพึงปฏิบัติศาสนกิจด้วยความจริงใจ

1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์และประเทศชาติของตน พร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนสันติสุขและสันติภาพ ความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกัน ความร่วมมือซึ่งกันและกัน นับแต่ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

1.3 เข้าร่วมในการพัฒนาสังคม ยอมรับและให้ความเคารพในเกียรติ และศักดิ์ศรีของผู้อื่นและเพื่อนมนุษย์ทุกคน รวมทั้งการยอมรับและให้ความเคารพในความถูกต้อง และความ เป็นธรรมชาติของธรรมชาติและสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก

1.4 มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.5 ลูกเสือทุกคนต้องยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ ซึ่งบัญญัติไว้ใน ภาษาของแต่ละประเทศ ตามความเหมาะสมกับวัฒนธรรมของตน โดยยึดถือใจความสำคัญที่ Lord Baden-Powell ผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกได้กำหนดไว้ คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือนั้นต้อง ได้รับการอนุมัติจากองค์การลูกเสือโลกก่อนจึงจะถือว่าเป็นคำปฏิญาณและกฎที่ถูกต้อง

2 วัตถุประสงค์ (Purpose)

วัตถุประสงค์ของการลูกเสือคือการช่วยให้เยาวชนได้รับการพัฒนาศักยภาพทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคมให้สมบูรณ์อย่างเต็มที่ เพื่อให้เป็นพลเมืองดี ที่มีความรับผิดชอบ และเป็นสมาชิกที่ดีของท้องถิ่นของชาติและของชุมชนระหว่างประเทศตามที่ธรรมนูญลูกเสือโลกได้ บัญญัติไว้

3 วิธีการ (Method)

วิธีการของการลูกเสือ คือระบบการศึกษาด้วยตนเองให้เกิดความก้าวหน้าตามลำดับขั้น โดยอาศัย

3.1 คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ

3.2 การเรียนรู้ด้วยการกระทำ

3.3 ระบบหมู่หรือกลุ่มย่อย โดยมีผู้ใหญ่เป็นผู้แนะนำ สั่งสอน ฝึกอบรม ให้มีความรับผิดชอบที่ละน้อยแล้วเพิ่มความรับผิดชอบให้มากขึ้นตามลำดับอายุ ฝึกให้รู้จักปกครองตนเอง จนเป็นลักษณะนิสัยประจำตัว เพื่อให้มีความสามารถพึ่งตนเองได้เป็นผู้นำและเป็นผู้ให้ความร่วมมือที่ดี

3.4 การทดสอบความก้าวหน้าตามลำดับขั้น ปรับระดับการฝึกอบรมลูกเสือให้สูงขึ้นตามระดับอายุ

3.5 ระบบเครื่องหมายวิชาพิเศษ (Proficiency Badge System)

3.6 การจัดทำหลักสูตรของการฝึกอบรมเด็กและวิชาที่เรียนให้จัดตามความสนใจของผู้เรียนเป็นหลักเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล

3.7 การใช้เพลง การเล่น การเล่านิทาน ฯลฯ ประกอบในการฝึกอบรมลูกเสือ

3.8 พิธีการต่างๆ ในการฝึกอบรมลูกเสือรวมทั้งเครื่องแบบลูกเสือตามแบบฉบับที่คณะลูกเสือแห่งชาติกำหนด

3.9 เน้นเรื่องการใช้ชีวิตกลางแจ้ง ธรรมชาติศึกษา และการชุมนุมรอบกองไฟ ซึ่งเป็นหัวใจของกิจกรรมลูกเสือทุกประเภท

3.10 ประเด็นสำคัญสุดยอดของการฝึกอบรมลูกเสือ คือ เน้นการฝึกทักษะที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้การบริการต่อชุมชน และฝึกให้เยาวชนนิยมใช้ชีวิตกลางแจ้งให้สัมพันธ์กับธรรมชาติ โดยใช้กิจกรรมกลางแจ้งเป็นส่วนใหญ่

เนื่องจากคณะลูกเสือแห่งชาติ (The National Scout Organization of Thailand : NSOT) ได้จดทะเบียนเป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลก เมื่อ พ.ศ. 2465 ดังนั้น ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลกจะต้องปฏิบัติตามหลักการ วัตถุประสงค์ และวิธีการของลูกเสือตามที่องค์การลูกเสือโลกได้กำหนดอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาต้องยึดมั่นในวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติลูกเสือ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2528 (มาตรา 7) และปฏิบัติตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตร และวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ. 2509 ดังนี้

คณะลูกเสือแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งหลาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง
2. ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
3. ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์
4. ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
5. ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศชาติ

ทั้งนี้ โดยไม่เกี่ยวข้องกับลัทธิการเมืองใด ๆ (สมมาต สังฆพันธ์, 2551 : 100)

การจัดมวลงิจกรรมลูกเสือ

มวลงิจกรรมลูกเสือหรือกิจกรรมต่างๆ ของลูกเสือจะต้องสอดคล้องสนองตอบต่อวัตถุประสงค์หลักการและวิธีการของลูกเสือจึงจะก่อให้เกิดคุณค่าคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง (สมมาต สังขพันธ์, 2548 : 23)

วัตถุประสงค์โดยทั่วไปของกิจการลูกเสือ

กระบวนการลูกเสือ เป็นกระบวนการพัฒนาเยาวชนเป็นกระบวนการทางการศึกษาแต่เป็นการศึกษาในรูปแบบนอกระบบโรงเรียน วัตถุประสงค์โดยทั่วไปของกิจการลูกเสือก็คือ วัตถุประสงค์ของการศึกษากล่าวคือ เพื่อมีส่วนร่วมในการช่วยให้เยาวชนได้พัฒนาศักยภาพเต็มกำลังความสามารถในทางกาย สติ ปัญญา สังคม จิตใจ ในรูปแบบบูรณาการในฐานะที่เป็นส่วนบุคคล เป็นพลเมืองดีที่มีความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของชุมชนในระดับท้องถิ่นและนานาชาติ (สมมาต สังขพันธ์, 2548 : 23)

วัตถุประสงค์เฉพาะของกิจการลูกเสือ

เพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีคุณธรรมจริยธรรม ตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ
2. มีความสามารถ
 - 2.1 ช่วยตนเองได้พัฒนาตนเองได้
 - 2.2 ช่วยผู้อื่นช่วยชุมชนสิ่งแวดล้อมช่วยชาติบ้านเมือง
 - 2.3 พัฒนาความสามารถเฉพาะตัวสู่ความเป็นเลิศ

การจัดมวลงิจกรรมลูกเสือต้องคำนึงวัตถุประสงค์ของการลูกเสือโดยเฉพาะวัตถุประสงค์เฉพาะของการลูกเสือกล่าวคือต้องจัดกิจกรรมให้ลูกเสือมีคุณธรรมจริยธรรมตามคำปฏิญาณและกฎทั้ง 10 ข้อ ของลูกเสือต้องจัดกิจกรรมให้ลูกเสือมีความสามารถที่จะช่วยตนเองได้ป้องกันตนเองจากภัยอันตรายต่างๆ ได้พัฒนาตนเองได้มีความสามารถช่วยเหลือผู้อื่นและชุมชนได้ และสามารถพัฒนาความถนัดตามธรรมชาติของตนสู่ความเป็นเลิศ (สมมาต สังขพันธ์, 2548 : 23)

วิธีการของลูกเสือ

กิจกรรมลูกเสือมุ่งเน้นวิธีการให้ลูกเสือได้เรียนรู้ด้วยการกระทำและด้วยระบบหมู่เป็นสำคัญกิจกรรมของลูกเสือจึงอยู่ในรูปแบบดังต่อไปนี้

1. เรียนด้วยการกระทำ
2. ส่งเสริมให้ใฝ่รู้ฝึกทักษะหาความรู้ประสบการณ์ด้วยตนเอง

3. กระทำกิจกรรมด้วยกระบวนการกลุ่ม
4. กระทำกิจกรรมนอกห้องเรียนกลางแจ้งใกล้ชิดสัมพันธ์กับธรรมชาติ
5. ฝึกคิดตัดสินใจดำเนินงานอย่างมีระบบ
6. กิจกรรมสนุกเร้าใจท้าทายวัยผู้ให้แสดงความสามารถที่มีอยู่และแสดงความสามารถเหนือไปจากที่มีอยู่
7. เป็นการเล่นเป็นเกมส์แข่งขัน
8. เป็นการศึกษาค้นคว้าทดสอบทดลอง
9. ฝึกทักษะสร้างประสบการณ์ใหม่
10. เป็นกิจกรรมช่วยเหลือการให้บริการการทำประโยชน์การผลิตการสร้างการวิริเริ่มสร้างสรรค์
11. กิจกรรมของลูกเสือต้องสอดคล้องตามวัยและสภาพแวดล้อม

สรุป การจัดมวลกิจกรรมลูกเสือจะต้องจัดให้สอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หลักการ และวิธีการของลูกเสือกิจการลูกเสือจึงจะก่อให้เกิดคุณค่าคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาเยาวชนอย่างแท้จริง (Scouting : An Education System, 1998 : 3-13)

กองลูกเสือในโรงเรียน

เมื่อมีการนำกระบวนการลูกเสือมาเป็นเครื่องมือในการฝึกฝนอบรมเยาวชนของชาติในโรงเรียนตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวกิจการลูกเสือก็มีการดำเนินงานตลอดมาแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงดังที่ได้กล่าวถึงข้างต้นแล้วก็ตามในปัจจุบันตามหลักสูตรการจัดการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 โรงเรียนจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ 4 ประเภท คือ

1. **ลูกเสือสำรอง** (Cub Scout) มีอายุตั้งแต่ 8-11 ปี การฝึกอบรมและกิจกรรมลูกเสือสำรองจะจัดให้เหมาะสมกับวัยของเด็กโดยคำนึงถึงพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจเป็นพื้นฐานไม่ว่าเด็กนั้นกำลังเรียนอยู่ชั้นใดระดับใดก็ตามจะเป็นนักเรียนอยู่ในโรงเรียนหรือไม่เป็นนักเรียนก็ตาม
2. **ลูกเสือสามัญ** (Boy Scout) มีอายุตั้งแต่ 12- 14 ปี ลูกเสือสามัญ เริ่มได้รับการฝึกอบรมให้มีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เริ่มใช้ชีวิตกลางแจ้งและการผจญภัยเน้นระบบหมู่และการเป็นผู้นำรวมทั้งการบำเพ็ญประโยชน์โดยทั่วไป
3. **ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่** (Senior Scout) มีอายุตั้งแต่ 15-17 ปี ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความรับผิดชอบสูงการฝึกอบรม และกิจกรรมเน้นเรื่องระบบหมู่และการเป็นผู้นำ ในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ฝึกการใช้ชีวิตกลางแจ้งการผจญภัยและทักษะวิชาลูกเสือฝึกอบรมความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพตามที่ถนัดรวมทั้งการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นมากขึ้น

4. **ลูกเสือวิสามัญ (Rover Scout)** มีอายุตั้งแต่ 18-21 ปี ลูกเสือวิสามัญเป็นวัยของคนหนุ่มสาว ดังนั้นการฝึกอบรมลูกเสือวิสามัญจึงมุ่งที่จะเตรียมให้คนหนุ่มสาวเหล่านี้พร้อมที่จะใช้ชีวิตผู้ใหญ่อย่างถูกต้องและสมบูรณ์แบบให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบต่อไปการฝึกอบรมจะเน้นการเป็นผู้นำในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การวางแผนโครงการ และการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกให้นิยมชีวิตกลางแจ้งการให้บริการแก่ผู้อื่น และสังคมเป็นชีวิตจิตใจ

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ผู้กำกับกองลูกเสือ และรองผู้กำกับกองลูกเสือ โรงเรียนที่มีกลุ่มลูกเสือตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไปมีผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน 1 คน เป็นผู้รับผิดชอบและมีรองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนเป็นผู้ช่วยในระดับกลุ่มลูกเสือ แต่ละกลุ่มมีผู้กำกับกลุ่มลูกเสือกลุ่มละ 1 คน เป็นผู้รับผิดชอบ และมีรองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือเป็นผู้ช่วย ในระดับกองลูกเสือแต่ละกองมีผู้กำกับกองลูกเสือกองละ 1 คนเป็นผู้รับผิดชอบ และมีรองผู้กำกับกองลูกเสือเป็นผู้ช่วย

การดำเนินการเรียนการสอนลูกเสือ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนต้องจัดเพื่อส่งเสริมให้ลูกเสือได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรมทั้งรายบุคคล และกลุ่มตามความเหมาะสมของวัยและความสามารถโดยยึดคำปฏิญาณและกฎ เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่จัดขึ้นในโรงเรียนคือ

1. **การปฐมนิเทศ** จัดขึ้นเพื่อให้ลูกเสือได้ทราบว่า จะต้องเตรียมตัวอย่างใดใครเป็นผู้ดำเนินการลูกเสือโรงเรียน ใครเป็นรองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ใครเป็นผู้กำกับกลุ่ม ใครเป็นรองผู้กำกับกลุ่ม ใครเป็นผู้กำกับกอง ใครเป็นรองผู้กำกับกอง และตนเองอยู่ในกองไหน

2. **การแจกใบสมัคร (ล.ส.3)** จะให้กับผู้ที่สมัครใจเข้าเป็นลูกเสือ โดยมีผู้ปกครองอนุญาตให้ผู้กำกับจัดลงทะเบียนจัดเข้าหมู่แต่งตั้งนายหมู่และรองนายหมู่

3. **การเรียนการสอน** ผู้กำกับและรองผู้กำกับจะดำเนินการสอนลูกเสือภายในความรับผิดชอบตามที่หลักสูตรกำหนดไว้รวมทั้งวิชาพิเศษของลูกเสือแต่ละประเภท

4. **การเปิด-ปิดประชุมกองลูกเสือ** ปกติจะทำการประชุมกองลูกเสือทุกครั้ง เมื่อมีการเรียนวิชาลูกเสือโดยเริ่มจากผู้กำกับยื่นหน้าเสาธงเรียก “แพค” สำหรับลูกเสือประเภทสำรวจ และเรียก “กอง” สำหรับลูกเสือประเภทสามัญ โดยให้สัญญาณมือรูปครึ่งวงกลมลูกเสือ ทั้ง “แพค” หรือเข้าแถวรูปครึ่งวงกลม ผู้กำกับสั่ง “นิ่ง” ตามระเบียบพักและสั่ง “แพค” หรือ “กองตรง” เมื่อหมู่บริการเชิญธงขึ้นมีการสวดมนต์สงบนิ่ง ตรวจแยกเพื่อเล่นเกมการบริหารร่างกายเรียนวิชา การเล่นเกมทดสอบ เล่าเรื่องสั้นที่เป็นคติ เวลาปิดประชุมกองมีการนัดหมายตรวจธงลงเลิก

5. **การประชุมนายหมู่** จัดให้มีสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือ 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง หรือในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ประชุมนายหมู่ประกอบด้วยนายหมู่ของทุกหมู่ภายในกองลูกเสือมีประธาน 1 คน เลขานุการ 1 คน โดยได้รับเลือกจากที่ประชุมนายหมู่ผู้กำกับหรือรองผู้กำกับเข้าร่วมประชุมเพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและภายในห้องประชุมประกอบด้วยธงชาติสัญลักษณ์ของศาสนา (พระพุทธรูป) พระบรมฉายาลักษณ์ ใต้ะ และเก้าอี้ สำหรับนั่งประชุม ควรมีคำปฏิญาณ กฎ คติ พจน์ คำขวัญ และรูปภาพของลูกเสือที่เคยนำชื่อเสียงมาสู่กองลูกเสือ

6. **พิธีเข้าประจำกองลูกเสือ** หรือเรียกว่า “พิธีปฏิญาณตน” ซึ่งเป็นหน้าที่ของกองลูกเสือต้องจัดทำมีอยู่ 2 วิธีคือ 1. มีกองลูกเสืออยู่ก่อนแล้ว 2. ยังไม่มีกองลูกเสือต้องจัดตั้งกองใหม่ การจัดทำพิธีเข้าประจำกองของลูกเสือสำรอง และสามัญ ให้ปฏิบัติตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ด้วยการปกครองภาค 2 พิธีการต่างๆ

7. **กิจกรรมลูกเสือและกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง** กิจกรรมที่จัดขึ้นในกองลูกเสือของโรงเรียนในรอบปีหนึ่งๆ ที่สำคัญแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1. กิจกรรมทางลูกเสือ 2. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ 3. กิจกรรมในวันสำคัญ

7.1 **กิจกรรมทางลูกเสือ** ที่กองลูกเสือโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ลูกเสือรับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัย และความสมบูรณ์ที่สูงขึ้นและเพื่อเป็นการเตรียมตัวลูกเสือให้ได้รับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือประเภทที่สูงขึ้นต่อไปกิจกรรมทางลูกเสือที่กองลูกเสือจัดให้มีในปีหนึ่งๆ คือ

7.1.1 การเรียนการสอนของลูกเสือแต่ละประเภทให้เป็นไปตามหลักสูตรและข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ

7.1.2 การเดินทางไกลอยู่ค่ายพักแรมของลูกเสือแต่ละประเภท ในรอบปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ครั้งหนึ่งให้พักแรมอย่างน้อยหนึ่งคืน กองลูกเสือจะจัดให้กับลูกเสือ ถ้าเป็นลูกเสือสำรองผู้กำกับ และรองผู้กำกับจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดทั้งด้านเตรียมการและกิจกรรมถ้าเป็นลูกเสือสามัญผู้กำกับและรองผู้กำกับจะมีบทบาทน้อยลงโดยเป็นที่ปรึกษาหรือคอยเสนอแนะเท่านั้น

7.1.3 กิจกรรมกลางแจ้งกิจกรรมการสำรวจ และกิจกรรมผจญภัย ในรอบปีหนึ่งๆ กองลูกเสือจะจัดให้มีขึ้น เช่น อาจให้มีการเดินทางสำรวจสถานที่สำคัญ แหล่งน้ำ ป่าไม้ หรือให้มีการผจญภัยโดยการล่องแก่งโดยเรือ หรือแพ ใต้เชือก ปีนกำแพง ปีนภูเขา ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกเสือได้เรียนรู้โดยการค้นพบและได้เจริญขึ้นตามหลักการพัฒนา 8 ประการ

7.2 **กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์**เนื่องในวันสำคัญต่างๆ เป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่งของกองลูกเสือที่จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ลูกเสือภายในกองได้กระทำตามอุดมการณ์และคติพจน์ของตน ในโอกาสอันควรในวันสำคัญๆ เช่น ให้ทำความสะอาดบริเวณวัดหรืออุโบสถในวันสำคัญทางศาสนาหรือให้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมชุมชน หรือแบ่งลูกเสือออกไปให้บริการประชาชน ช่วยหยิบยกสิ่งของต่างๆ ตามสถานีรถไฟช่วยบริการพาเด็กและคนชราข้ามถนน ฯลฯ

7.3 **กิจกรรมวันสำคัญ**ที่กองลูกเสือในโรงเรียนจัดขึ้นในรอบปีหนึ่งๆ เพื่อส่งเสริมให้ลูกเสือเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองและประเทศชาติมีความมั่นคงวันสำคัญที่กองลูกเสือจัดกิจกรรมคือ

7.3.1 วันที่ 1 กรกฎาคม ของทุกปี ซึ่งเป็นวันคล้ายวันสถาปนา คณะลูกเสือแห่งชาติคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ จัดให้ลูกเสือทุกประเภทได้เข้าร่วมสวนสนามและแสดงกิจกรรมสวนสนามกีฬาแห่งชาติ โดยมีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จเป็นองค์ประธานในการสวนสนาม สำหรับกองลูกเสือในต่างจังหวัด และอำเภอกำหนดให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละกองลูกเสือที่สังกัดอยู่โดยจัดรวมกัน

7.3.2 วันที่ 5 สิงหาคม ของทุกปี ซึ่งเป็นวันคล้ายวันก่อตั้งกองลูกเสือสำรองในวันนี้กองลูกเสือสำรองจะจัดให้ลูกเสือสำรองภายในกองได้ถวายราชสดุดี และกระทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม

7.3.3 วันที่ 25 พฤศจิกายน ของทุกปี ซึ่งเป็นวันคล้ายวันสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ในวันนี้คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ จะจัดให้มีการวางพวงมาลาถวายราชสดุดีและสวนสนาม ณ ลานพระบรมรูปรัชกาลที่ 6 สวนลุมพินี กรุงเทพมหานครกองลูกเสือที่มีได้เข้าร่วมก็ให้จัดขึ้นในโรงเรียนของตนตามความเหมาะสม

7.3.4 วันที่ 5 ธันวาคม ของทุกปีซึ่งเป็นวันเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน กองลูกเสือเข้าร่วมกระทำพิธีร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐและเอกชนและจัดลูกเสือบริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาร่วมงานในพิธี (สมมาต สังขพันธ์, 2548 : 25)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 และข้อบังคับลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ. 2509 คู่มือการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร กลุ่มงานพัฒนาผู้นำลูกเสือและยุวกาชาด กองพัฒนาข้าราชการครู สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขอบข่ายภาระงานในการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 3 ด้าน และเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ด้านงานประจำ
2. ด้านกิจกรรมพิเศษ
3. ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

ภารกิจในการบริหารงานลูกเสือ

กิจการลูกเสือ มีรูปแบบการบริหารจัดการและหลักสูตรแน่นอนทั้งองค์กร บุคลากร และกิจกรรม ตั้งแต่ระดับกลุ่ม / กองลูกเสือโรงเรียน กลุ่มงานพัฒนาผู้นำและยุวกาชาด กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และระดับชาติจัดให้มีภารกิจในการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน โดยมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านงานประจำ

- 1.1 การตั้งกลุ่มกองลูกเสือ
- 1.2 การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
- 1.3 การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี
- 1.4 การรายงานลูกเสือประจำปี

2. ด้านกิจกรรมพิเศษ

- 2.1 กิจกรรมภายในโรงเรียน
- 2.2 กิจกรรมเพื่อชุมชน
- 2.3 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

3. ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

- 3.1 การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
- 3.2 การพัฒนาลูกเสือ

1. ด้านงานประจำ

1.1 การตั้งกลุ่มกองลูกเสือ องค์กรใด ๆ ต้องมีโครงสร้างการบริหารงานและจัดสรรบุคลากร ลงในโครงสร้างนั้น ๆ ในกิจการลูกเสือก็เป็นเช่นเดียวกัน หน่วยเล็กที่สุดเรียกว่าหมู่ และขยายตัวเป็นกอง กลุ่ม ตามจำนวนลูกเสือที่มีอยู่ ดังนั้น ขั้นตอนตามสายงานเพื่อการจัดโครงสร้าง และตั้งกลุ่มกอง ตลอดจนผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นไปตามรายละเอียดดังนี้

ความสำคัญของการจัดตั้งองค์กร

บรรอยด์ โทจินดา (2543 : 191) ได้กล่าวว่า เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงาน คือ การนำเอาทรัพยากรอันประกอบไปด้วย คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ไปดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ต้องยอมรับว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ความจำเป็นใน

การพัฒนาคนนับวันจะปรากฏเด่นชัด และทวีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการพัฒนาคนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาองค์การ

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2545 : 24) กล่าวว่า การศึกษาด้านการจัดการพบว่า การจัดการองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการตอบสนองต่อสถานการณ์ของแต่ละหน่วยงาน ประการสำคัญ คือ โครงสร้างองค์การจะมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจ ปัจจุบันการจัดการองค์การของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะแตกต่างกันในแต่ละองค์การ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสมควรต้องมีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้สอดคล้อง และสมดุลกับโครงสร้างขององค์การ โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อโครงสร้างของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ ผู้บริหาร ขนาดและโครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และปัจจัยภายนอก

ความหมายของการจัดตั้งองค์การ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526 : 57) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง กระบวนการบริหาร ที่ผู้บริหารพยายามหาหนทางให้มีการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลตามแผนงานที่วางไว้ การจัดองค์การเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากขั้นของการวางแผนงาน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารได้กำหนดแผนงานขึ้นแล้วจะจัดให้มีโครงสร้างขององค์การเพื่อให้ฝ่ายต่างๆ ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามแผนงาน ซึ่งโครงสร้างขององค์การที่จัดขึ้นจะต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา

ศิริอร ชันธหัตถ์ (ม.ป.ป. : 22) กล่าวว่า องค์การหมายถึง การที่บุคคลร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้นในรูปของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เช่น บริษัท จำกัด องค์การคำครุสุภา และกรมทะเบียนการค้า เป็นต้น

ลักษณะของการจัดตั้งองค์การที่ดี

การจัดการองค์การมีกระบวนการสำคัญหลายประการที่จะทำให้โครงสร้างขององค์การเหมาะสมกับการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการจัดองค์การที่สำคัญๆ มีดังนี้

1. การแยกประเภทงาน จัดกลุ่มงาน และออกแบบงาน (Identification of work, grouping of work and designing of jobs)
2. การระบุขอบเขตของงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Job description and delegation of authority)
3. การจัดวางความสัมพันธ์ของสายงาน (Establishment of relationships)

สรุป การจัดตั้งองค์การ คือการดำเนินของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อมารวมตัวกัน ดำเนินการขึ้นมาในรูปของหน่วยงาน หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อทำการอย่างใด อย่างหนึ่ง นั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

การตั้งกลุ่มกองลูกเสือ

ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ. 2509 (2534 : 23) ภาค 4 หน่วยลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

หมวด 1 หน่วยลูกเสือ ข้อ 60 การจัดหน่วยลูกเสือ โดยปกติจัดเป็นลำดับดังนี้ กลุ่มลูกเสือ กองลูกเสือ หมู่ลูกเสือ

หมวด 2 กลุ่มลูกเสือ ข้อ 63 กลุ่มลูกเสือประกอบด้วยกองลูกเสือ 4 ประเภท คือ

กองลูกเสือสำรอง กองลูกเสือสามัญ กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และกองลูกเสือวิสามัญ รวมกันประเภทละ 1 กองเป็นอย่างน้อย หรือประกอบด้วยลูกเสือประเภทเดียวกันตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป หรือถ้ามีลูกเสือ 2-3 ประเภท ต้องมีประเภทละ 2 กองขึ้นไป

ข้อ 64 การจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือ ต้องได้รับอนุญาตจาก เลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ หรือผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดแล้วแต่กรณี

ประเภทของกลุ่มลูกเสือ

1. กลุ่มลูกเสือสมบูรณ์ ประกอบด้วยกองลูกเสือทั้ง 4 ประเภท
2. กลุ่มลูกเสือไม่สมบูรณ์ ประกอบด้วยกองลูกเสือ 2-3 ประเภท ๆ ละ 2 กองขึ้นไป หรือมีประเภทเดียว 4 กองขึ้นไป

กองลูกเสือ การขอตั้งกองลูกเสือ หรือปรับปรุงกองลูกเสือ พิจารณาจากจำนวนลูกเสือตามอัตรา กองลูกเสือสำรอง มีจำนวน 2-6 หมู่ หมู่ละ 4-6 คน (8-36 คน)

กองลูกเสือสามัญ มีจำนวน 2-6 หมู่ หมู่ละ 6-8 คน (12-38 คน)

กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีจำนวน 2-6 หมู่ หมู่ละ 4-8 คน (8-48 คน)

กองลูกเสือวิสามัญ มีลูกเสือ 10-60 คน

สำนักงานการศึกษา (2542 : 18) การจัดหน่วยลูกเสือในโรงเรียนขึ้นอยู่กับจำนวนลูกเสือและผู้บังคับบัญชาลูกเสือ โดยปกติในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วยกองลูกเสือ 4 ประเภท คือ กองลูกเสือสำรอง กองลูกเสือสามัญ กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และกองลูกเสือวิสามัญ โรงเรียนที่มีกองลูกเสือครบทั้ง 4 ประเภทเรียกว่า กลุ่มลูกเสือสมบูรณ์ ส่วนโรงเรียนใดมีกองลูกเสือไม่ครบทั้ง 4 ประเภท เรียกรการจัดกลุ่มลูกเสือโรงเรียนนั้นว่า กลุ่มลูกเสือไม่สมบูรณ์

การจัดตั้งกองลูกเสือ และกลุ่มลูกเสือในโรงเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารกิจกรรมลูกเสือ โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ซึ่งต้องเสนอขอแต่งตั้งพร้อมเอกสารประกอบ (ลส.1) ต่อสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร และอำนาจการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. กองลูกเสือ การขอตั้งกองลูกเสือ หรือปรับปรุงกองลูกเสือ พิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1.1 จำนวนลูกเสือตามอัตรา

1.1.1 กองลูกเสือสำรอง มีจำนวน 2-6 หมู่ หมู่ละ 4-6 คน (8-36 คน)

1.1.2 กองลูกเสือสามัญ มีจำนวน 2-6 หมู่ หมู่ละ 6-8 คน (12-48 คน)

1.1.3 กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีจำนวน 2-6 หมู่ หมู่ละ 4-8 คน (8-48 คน)

1.1.4 กองลูกเสือวิสามัญ มีลูกเสือ 10-60 คน

1.2 สถานที่เหมาะสม ใช้เป็นที่ฝึกอบรมกลางแจ้งได้

1.3 ผู้กำกับลูกเสือที่ผ่านการอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ชั้นความรู้เบื้องต้น ประเภทนั้น ๆ แต่ถ้ากองลูกเสือที่ตั้ง ปรับปรุงใหม่มีผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ไม่เพียงพอให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือกองเดิมรักษาการแทนไปก่อน

2. กลุ่มลูกเสือ การขอตั้งกลุ่มลูกเสือ หรือปรับปรุงกลุ่มลูกเสือ พิจารณาจากจำนวนกองลูกเสือในโรงเรียนต่อไปนี้

2.1 มีลูกเสือประเภทเดียว เช่น กองลูกเสือสำรองอย่างเดียว หรือกองลูกเสือสามัญอย่างเดียว ต้องมีกองลูกเสือตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป

2.2 มีลูกเสือ 2-3 ประเภท ต้องมีประเภทละ 2 กองขึ้นไป เช่น มีกองลูกเสือสำรอง 2 กอง กองลูกเสือสามัญ 2 กอง

2.3 มีลูกเสือครบ 4 ประเภท มีประเภทละ 1 กองขึ้นไป คือ กองลูกเสือสำรอง กองลูกเสือสามัญ กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กองลูกเสือวิสามัญ

สรุปได้ว่า การจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ คือการจัดตั้งหน่วยที่เล็กที่สุดเรียกว่าหมู่ จนถึงหน่วยที่ใหญ่ที่สุดในโรงเรียน คือ กลุ่มลูกเสือ เพื่อการบริหารงานภายในกองลูกเสือ ให้เป็นไปตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา อันมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

1.2 การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ความสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2548 : 128) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากถ้าการสรรหาบุคลากรไม่สามารถ ค้นหาและดึงดูบุคคลที่มีความเหมาะสมให้สนใจเข้าร่วมกับองค์กรได้ ก็จะทำให้องค์กรไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองในอนาคตได้ หรือถ้าการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน ไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสม กับตำแหน่งงานก็จะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ค่าฝึกอบรม ค่าตรวจสอบและควบคุมงาน ค่าเสียโอกาส ค่าเสียหายที่เกิดจากการดำเนินงานที่ผิดพลาด ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการดำเนินงานล่าช้า เป็นต้น

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 106) กล่าวว่า หน้าที่อันสำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ การจัดหาบุคคลที่มีความเหมาะสมและมีจำนวนตามความต้องการขององค์กร เพื่อบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ต่างๆ ตามโครงสร้างขององค์กร และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงเป็นหน้าที่ที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้ความชำนาญ และความสามารถพิเศษ การสรรหาบุคคลที่ดี ให้เข้ามาทำงานให้กับองค์กร และทั้งยังต้องมีการนำกระบวนการสรรหาบุคคลที่ดีนำมาใช้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ความหมายของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 46) กล่าวว่า การสรรหาคนเข้าทำงาน หมายถึง กิจกรรมในการบริหารบุคลากรที่จะสร้างความสนใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมอันจะสามารถปฏิบัติงานที่ต้องการด้วยจำนวนที่เพียงพอ กิจกรรมเช่นนี้อาจแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การวางแผนในระยะสั้น ได้แก่การสรรหาบุคคลเข้าแทนในตำแหน่งที่ว่าง ส่วนในระยะยาวนั้น หมายถึง การหาแหล่งที่อาจจะสนองกำลังคนที่ตรงตามวัตถุประสงค์ให้แก่องค์กรนั้นๆ ได้ เช่น การจัดหาทุนการศึกษาหรือฝึกงานที่มีข้อผูกพันว่าจะต้องกลับเข้ามาทำงานให้เมื่อศึกษาจบ เป็นต้น

บรรยงค์ ไตจินดา (2543 : 125) กล่าวว่า การค้นหาบุคคลต่างๆ ที่มีความสามารถ ในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่อยู่ภายในองค์กร หรือคาดว่าจะว่างในอนาคตข้างหน้า เพื่อตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องการ การสรรหาจึงเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้น เพื่อจะจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่หน่วยงานต้องการให้เข้ามาทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548 : 127) การสรรหาบุคคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคคลากร ดึงดูดบุคคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัด ของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548 : 126) การคัดเลือกบุคคลากร หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ พิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ และศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานออกจากกลุ่มผู้สมัครงานทั้งหมด โดยผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลากรจะต้องมีความรู้ในหลักการและมีความเข้าใจในเทคนิคการแยกบุคคลที่ต้องการออกจากกลุ่มผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรที่ดี

ขบวนการในการสรรหาบุคคลมีลำดับขั้นดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการสรรหาบุคคล ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับหน้าที่ที่จะรับคนเข้าทำงาน รวมทั้งวิธีการคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งนั้นๆ ด้วย นโยบายที่ได้กำหนดขึ้นนี้จะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร และชัดเจนพอที่จะนำไปปฏิบัติได้ด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม

2. การวางโครงการสรรหาบุคคล หลังจากที่ได้วางแผนกำลังคน และกำหนดนโยบายแล้ว ก็เป็นการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล ในกรณีนี้จะมีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ผู้บริหารในส่วนกลางซึ่งกำหนดนโยบายและงบประมาณให้ส่วนผู้บริหารในระดับที่ใกล้ชิดกับกลุ่มของโรงเรียนก็ควรจะมีหน้าที่ดังนี้ คือ

2.1. เสนอข้อมูลที่ตรงต่อความต้องการในด้านกำลังคน และเสนอแนะในการวางนโยบายสรรหาบุคคล

2.2 วางเกณฑ์มาตรฐานสำหรับบุคลากรฝ่ายการสอนและฝ่ายที่ไม่เกี่ยวกับการสอน

2.3 พยายามเสาะหาตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องการบรรจุใหม่

2.4 พยายามติดตามความเคลื่อนไหวในการผลิตครู เสนอแนะแขนง และคุณสมบัติที่ต้องการใช้

2.5 หาทางแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับความต้องการบุคคลเข้าทำงาน และภาวะการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงาน เช่น ความก้าวหน้า ตำแหน่งว่าง โรงเรียนที่จะต้องไปทำการสอน คุณสมบัติพิเศษที่ต้องการ

2.6 สร้างระบบติดตามผล

3. การเสาะหาแหล่งกำลังคน แหล่งกำลังคนอาจแบ่งออกเป็นสองแหล่ง คือ แหล่งจากภายในและภายนอกองค์การ

4. การควบคุมขบวนการสรรหาบุคคล สิ่งที่จะต้องควบคุมให้เป็นไปได้ผล ก็มีค่าใช้จ่ายประเภทต่างๆ เช่น การติดต่อทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ ค่าเครื่องเขียนแบบพิมพ์ต่างๆ สิ่งที่ต้องควบคุมอีกประการหนึ่งคือ ช่วงเวลาและขบวนการที่ใช้ในการสรรหา

บรรอยด์ ไตจินดา (2543 : 150) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลากรดังนี้ สมรรถภาพทางกาย การศึกษาและการอบรม เซาว์ปัญญา ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ เพศ บุคลิกภาพ ความริเริ่ม ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม รวมถึงเรื่องส่วนตัวด้วย

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 75) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลากรนั้นมีแหล่งการสรรหาอยู่ 2 แหล่ง คือ การสรรหาบุคคลากรจากภายใน และภายนอก

การสรรหาบุคคลากรจากภายใน มีข้อช่วยในการสรรหา ดังนี้ 1. การเลื่อนตำแหน่งและโยกย้าย 2. การเสนอแนะจากพนักงานในปัจจุบัน 3. การรับสมัครจากพนักงานเก่าและผู้สมัครคนเก่า

การสรรหาบุคคลากรจากภายนอก มีข้อช่วยในการสรรหา ดังนี้ 1. การลงโฆษณาประกาศรับสมัคร 2. การใช้นักงานจัดหาแรงงาน 3. การแนะนำของพนักงานในองค์การ 4. ผู้สมัครที่เดินเข้ามาสมัครเอง 5. บริษัทจัดหานักบริหาร 6. การรับสมัครบนอินเทอร์เน็ต 7. การรับสมัครตามโรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 80) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกสรรบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพก็คือ การรู้ว่าสิ่งใดคือองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและคุณลักษณะใดของบุคคลากรที่ตรงกับงานนั้น ซึ่งเป็นที่รู้ดีว่าบุคคลากรต้องการความสำเร็จในงานที่พวกเขาต้องการทำ

เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลากรดูที่ลักษณะของบุคคลนั้นๆ ที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ คือ ความสามารถ แรงจูงใจ การมีไหวพริบ ความยุติธรรม ความเสี่ยง และความมั่นคง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่ดีสำหรับการจ้างงาน

สรุป การสรรหาและเลือกสรรบุคคลากร คือ การดำเนินการเพื่อการคัดเลือก บุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความประพฤติดี มีความเฉลียวฉลาด มีความรอบคอบ มีการศึกษาและอบรม มีประสบการณ์ อายุ เพศ ความคิดริเริ่ม และความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีทักษะในการทำงานที่ดี มาสู่องค์การเพื่อร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนประกอบด้วย ตำแหน่งและผู้เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง แต่ละตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

1. ผู้กำกับลูกเสือ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูอาวุโส
2. รองผู้กำกับลูกเสือ ได้แก่ ครูประจำชั้น ครูพิเศษ
3. ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูอาวุโส
4. รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูอาวุโส
5. ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลูกเสือ 3 กลุ่มขึ้นไป
6. รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีลูกเสือ 3 กลุ่ม

การเสนอขอแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ตำแหน่งต่างๆ ข้างต้น เป็นอำนาจของผู้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน โดยการเสนอขอแต่งตั้งพร้อมเอกสารประกอบ (ล.ส. 2) ต่อสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร และอำนาจการแต่งตั้งเป็นของผู้ผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการขอแต่งตั้งกลุ่ม / กองลูกเสือโรงเรียน แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และสมัครเข้าเป็นลูกเสือ มีเอกสารแบบพิมพ์ เพื่อให้ประกอบในการดำเนินงานตามข้อบังคับของคณะลูกเสือแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, 2538 : 116)

1. ล.ส. 1 : คำร้องขอจัดตั้งกลุ่มลูกเสือหรือกองลูกเสือ
2. ล.ส. 2 : ใบสมัครขอเป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ
3. ล.ส. 3 : ใบสมัครเข้าเป็นลูกเสือ
4. ล.ส. 4 : ใบโอนกองลูกเสือ
5. ล.ส. 5 : รายงานลูกเสือประจำปี
6. ล.ส. 6 : ทะเบียนกองลูกเสือสำรอง
7. ล.ส. 7 : ทะเบียนกองลูกเสือสามัญ
8. ล.ส. 8 : ทะเบียนกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
9. ล.ส. 9 : ทะเบียนกองลูกเสือวิสามัญ
10. ล.ส. 10 : รายงานการเงินลูกเสือ
11. ล.ส. 11 : ใบตั้งกลุ่มลูกเสือ
12. ล.ส. 12 : ใบตั้งกองลูกเสือ
13. ล.ส. 13 : ใบตั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ตรวจการ กรรมการลูกเสือ
14. ล.ส. 14 : ใบสำคัญคู่กับเข็มลูกเสือสมนาคุณ
15. ล.ส. 15 : บัตรประจำตัวลูกเสือสำรอง

16. ล.ส. 16 : บัตรประจำตัวลูกเสือสามัญ
17. ล.ส. 17 : บัตรประจำตัวลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
18. ล.ส. 18 : บัตรประจำตัวลูกเสือวิสามัญ
19. ล.ส. 19 : ใบเสร็จรับเงินค่าบำรุงลูกเสือ

สรุป การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ คือ การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางการลูกเสือ เพื่อดำรงตำแหน่งในการบังคับบัญชากลุ่มลูกเสือ ในการบริหารกิจการลูกเสือ โดยจัดทำตั้งแต่การจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ การรายงานการจัดตั้ง การรับสมัคร การจัดลูกเสือให้เข้าระบบหมู่ การรายงานทางการเงิน การรายงานกิจกรรม การทำทะเบียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามข้อบังคับของคณะลูกเสือแห่งชาติ

1.3 การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี

ความสำคัญของการบริหารทางการเงิน

การปฏิรูปการศึกษามีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

จากบทบัญญัติดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจ และมีความคล่องตัว มีอิสระในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ จากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ในกรอบงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบเขตแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ คือ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ที่มุ่งความเป็นอิสระ บริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ความเกี่ยวของจากรัฐเกี่ยวกับการบริหารงานด้านงบประมาณตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มาตรา 60 (4) ให้รัฐจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบลงทุนโดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา มาตรา 62 ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพผลการใช้จ่ายงบประมาณโดยหน่วยงานภายในและภายนอกของรัฐ

จากการปฏิรูปการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการศึกษาไปจากเดิมอย่างมากในทุกด้าน แม้แต่การบริหารงานงบประมาณ โดยเฉพาะการบริหารการเงินและสินทรัพย์ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาในการบริหาร และจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

ซารี มณีสรี (2525 : 63) กล่าวว่า หัวหน้าสถานศึกษาทุกระดับมีภารกิจสำคัญที่จะบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่ 4 ประการ คือ M4 คือ การบริหารบุคคล (Men) การบริหารงานการเงิน (Money) การบริหารงานวัสดุ (Material) และ การจัดการที่ดี (Managment) การบริหารด้านการเงิน เป็นการบริหารที่อยู่ในกรอบมากกว่าด้านอื่น ทั้งนี้เพราะการเงินต้องอิงอาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารการเงินที่อยู่นอกกรอบ ย่อมเสี่ยงอันตรายสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอย่างยิ่ง

ความหมายของการบริหารทางการเงิน

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (2534 : 7) เงินค่าบำรุงลูกเสือ (ข้อ 20) ได้แก่ เงินค่าบำรุงประจำปีที่เก็บจากลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ กรรมการลูกเสือพิเศษ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542 : 3) กล่าวว่า เงินและสินทรัพย์เป็นปัจจัยนำเข้าไปที่สำคัญ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารการเงิน และสินทรัพย์ในสถานศึกษาจะเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนการเงิน การจัดหาให้ได้มาซึ่งเงินและสินทรัพย์ การจัดสรรเงิน และสินทรัพย์อย่างเหมาะสม และการบริหารจัดการให้เกิดการใช้เงินและสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานการเบิก ใช้จ่าย นำฝาก นำส่ง การเก็บรักษา การเพิ่มมูลค่าของเงินและสินทรัพย์ หรือหาประโยชน์ต่อไป รวมถึงการบันทึกบัญชี จัดทำรายงานการควบคุมตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้เงินว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบมาตรฐานที่กำหนด

จิตรา พิเศษพัฒน์ (2548 : 31) กล่าวว่า การบริหารการเงินและสินทรัพย์ หมายถึง การวางแผนการจัดหาจัดสรรดำเนินการใช้เงินและสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด รวมถึงการลงทุนใหม่ หรือการบริหารให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร นอกจากนี้งานการเงินเป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นตัวเลขซึ่งต้องเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ คือ การบัญชีและการจัดทำรายงานการเงิน การติดตามควบคุม ตรวจสอบการใช้เงิน และสินทรัพย์และการประเมินผลว่าบรรลุจุดมุ่งหมายทางการเงินและเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ เพียงไร

กิติมา ปรีดีติติก (ม.ป.ป. : 89) เงินลูกเสือ คือ เงินค่าบำรุงประจำปีที่เกิดขึ้นจากลูกเสือผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ เงินที่กลุ่ม หรือ กองลูกเสือโรงเรียนหาเงินรายได้ โดยขอด้วยกฎหมายในจังหวัดของตน โดยได้รับอนุญาตจากเลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด ผู้อำนวยการลูกเสืออำเภอ แล้วแต่กรณี

ลักษณะขอบเขตการบริหารทางการเงินที่ดี

จิตรา พีชะพัฒน์ (2548 : 45) กล่าวว่า ขอบเขตหน้าที่ภารกิจการบริหารการเงิน และสินทรัพย์ในสถานศึกษามีดังนี้

1. ด้านการวางแผนการเงินและสินทรัพย์ประกอบด้วย ภารกิจสำคัญ คือ
 - 1.1 การกำหนดนโยบายและเป้าหมายทางการเงิน
 - 1.2 การวางแผนงบประมาณ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
 - 1.3 การประมาณการรายรับ รายจ่าย
 - 1.4 การคำนวณต้นทุนผลผลิต และการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน
 - 1.5 การจัดทำงบประมาณการเงิน หรืองบการเงินล่วงหน้า
 - 1.6 การพิจารณาประเมินโครงการ การลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าให้สินทรัพย์ และองค์กร
2. ด้านโครงสร้างองค์การและฝ่ายการเงินของสถานศึกษา ประกอบด้วย ภารกิจสำคัญคือ
 - 2.1 การจัดโครงสร้างองค์การ ฝ่ายงานการเงิน
 - 2.2 การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง
 - 2.3 การคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทางการเงิน
3. การดำเนินการทางการเงิน และสินทรัพย์ประกอบด้วย ภารกิจสำคัญคือ
 - 3.1 การระดมเงินทุนและทรัพยากรทางการเงิน
 - 3.2 การจัดการเงินสด เบิกจ่าย เก็บรักษา นำฝากนำส่ง
 - 3.3 การจัดการลูกหนี้ กำหนดนโยบายลูกหนี้ และติดตามหนี้
 - 3.4 การบริหารสินทรัพย์ ซึ่งมีภารกิจย่อยคือ การจัดหา จัดซื้อ จัดจ้างพัสดุ และสินทรัพย์ถาวร การดูแลเก็บรักษา การเบิกจ่าย การซ่อมบำรุง การจำหน่าย
 - 3.5 การจัดการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การจัดการเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ ภาษีหัก ณ ที่จ่าย การคำนวณภาษีบุคคลธรรมดา ของบุคลากร และการจัดการเรื่องประกันภัย
 - 3.6 การรวบรวมกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเงินและสินทรัพย์

4. การบัญชีและการรายงานการเงิน ประกอบด้วย ภารกิจสำคัญ คือ

4.1 การกำหนดรายการและโครงสร้างบัญชี การจัดหา จัดพิมพ์เอกสารหลักฐานแบบพิมพ์ที่จำเป็น

4.2 การจัดทำบัญชี โดยการปรับระบบบัญชีจากเกณฑ์เงินสด สู่เกณฑ์คงค้าง

4.3 การจัดทำรายงานการเงินเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

5. การควบคุมและการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

5.1 การควบคุมภายใน ระบบการควบคุมเงินสด ควบคุมงบประมาณ ควบคุมพัสดุ การประเมินความเสี่ยง การจัดทำมีกิจกรรมควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่ทำให้เป้าหมายการดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

5.2 การตรวจสอบภายใน เพื่อตรวจสอบการใช้งบประมาณ ตรวจสอบการทุจริต และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการตรวจสอบภายใน มีอิสระในการดำเนินงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การตรวจสอบที่สำคัญ คือ การตรวจสอบทางการเงิน การดำเนินงาน การปฏิบัติตามระเบียบ และการตรวจสอบการทุจริต

6. การประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน

6.1 การกำหนด ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน

6.2 การอ่านและวิเคราะห์รายงานการเงิน

สรุป ได้ว่าการบริหารทางการเงิน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย และเป้าหมายทางการเงิน การพิจารณาประเมินโครงการ การลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าให้สินทรัพย์และองค์ประกอบการประมาณการรายรับ รายจ่าย การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดทำงบประมาณ การเงิน หรืองบการเงินล่วงหน้า การวางแผนงบประมาณ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การจัดโครงสร้างงานการเงิน การคัดเลือกบุคคล การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่ง การระดมเงินทุนและทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารสินทรัพย์ การจัดการลูกหนี้ กำหนดนโยบายลูกหนี้ และติดตามหนี้ การจัดการเงินสด เบิกจ่าย เก็บรักษา นำฝากนำส่ง การบันทึกทางบัญชีและจัดทำรายงานการเงิน การจัดทำรายงานการเงิน หน่วยงานต้นสังกัด และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ การจัดทำบัญชี การควบคุมและการตรวจสอบ

การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี

ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาลูกเสือ พ.ศ. 2509 ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือ และกรุงเทพมหานครนำมาใช้โดยอนุโลม ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ ดังนี้

- 1.1 เพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายในกิจการลูกเสือ
- 1.2 เพื่อให้ลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือทะนุบำรุงองค์การของตนเองด้วยความเสียสละ
- 1.3 เพื่อฝึกอบรมลูกเสือให้รู้จักทำงานเพื่อให้ได้เงินมาด้วยน้ำพักน้ำแรงของตนเองโดยสุจริต

2. โดยเงินค่าบำรุงลูกเสือได้แก่ เงินค่าบำรุงประจำปีที่เก็บจากลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ กรรมการลูกเสือพิเศษ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ

2.1 เงินค่าบำรุงลูกเสือเก็บคนหนึ่งไม่เกินปีละ 5 บาท จะเก็บในอัตราเท่าใดให้ผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนด สำหรับกองลูกเสือที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ให้เลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้กำหนด

2.2 เงินค่าบำรุงประจำปีของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ กำหนดปีละ 10 บาท เมื่อชำระครบ 10 ปีแล้ว ถือเป็นสมาชิกตลอดชีพหรือจะชำระเงินค่าบำรุงตลอดชีพครั้งเดียวเป็นเงิน 100 บาทก็ได้

2.3 ให้ลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือชำระเงินค่าบำรุงประจำปีตามอัตราที่กำหนดไว้ให้เสร็จภายในเดือนสิงหาคมของทุกปี

2.4 กลุ่มหรือกองลูกเสือที่ตั้งอยู่ในโรงเรียน หรือนอกโรงเรียนให้อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ หรือผู้จัดการโรงเรียนเป็นผู้เก็บเงินค่าบำรุง หรือผู้บังคับบัญชาลูกเสือในสังกัดเป็นผู้เก็บเงินก็ได้ ในการเก็บเงินนั้นจะต้องออกใบเสร็จเงินทุกครั้ง

สำหรับผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ และเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือเขต ให้สำนักงานที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณีเป็นผู้จัดเก็บ

3. การแบ่งเงินค่าบำรุงลูกเสือ

3.1 ตามข้อบังคับของสมาคมลูกเสือโลก คณะลูกเสือแห่งชาติจะต้องเสียเงินบำรุงให้แก่สำนักงานลูกเสือโลกตามจำนวนลูกเสือและเจ้าหน้าที่ลูกเสือ ให้อัตราคนหนึ่งปีละประมาณ 50 สตางค์ เงินยอดนี้ให้กองลูกเสือสังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และกรุงเทพมหานครรวบรวมไปส่งสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เพื่อใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการลูกเสือโลก

3.2 ให้แบ่งเงินค่าบำรุงที่เหลือจาก ข้อ 3.1 ข้างต้นดังนี้

กองลูกเสือที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

3.2.1 สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในกลุ่มหรือกองลูกเสือแห่งชาติร้อยละ 70

3.2.2 ส่งเป็นค่าใช้จ่ายในสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ร้อยละ 70

3.3 กองลูกเสือที่ขึ้นตรงต่อกรุงเทพมหานคร

3.3.1 สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในกลุ่มหรือกองลูกเสือ ร้อยละ 78

3.3.2 สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือเขต ร้อยละ 8

3.3.3 สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 8

3.3.4 สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ร้อยละ 6

3.4 เงินบำรุงลูกเสือที่เก็บจากผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือเขต ให้เป็นของสำนักงานนั้น

4. เงินค่าบำรุงของกลุ่มหรือกองลูกเสือที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานเขต หรือกรุงเทพมหานคร ให้กลุ่มหรือกองลูกเสือนำส่งสำนักงานเขต หรือกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

สำหรับกลุ่มหรือกองลูกเสือที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ให้กลุ่มหรือกองลูกเสือนำส่งสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ทั้งนี้ให้กลุ่มหรือกองลูกเสือหักเงินค่าบำรุงที่เป็นส่วนของตนไว้ก่อน

5. เงินค่าบำรุงลูกเสือที่สำนักงานเขตได้รับจากกลุ่มหรือกองลูกเสือ ให้สำนักงานเขตหักส่วนที่เป็นของสำนักงานเขตไว้ก่อน ส่วนที่เหลือให้นำส่งกรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา) เพื่อกรุงเทพมหานครจะได้ส่งสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติต่อไป

6. กลุ่มหรือกองลูกเสือหาเงินรายได้ โดยขอรับด้วยกฎหมายในจังหวัดของตน โดยรับอนุญาตจากเลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี คณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการลูกเสือเขต อาจหารายได้ภายใน กรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมกิจการลูกเสือ

7. ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และลูกเสือต้องไม่เรียกรับและไม่เข้าร่วมขายสิ่งของใดๆ ตามท้องถนนหรือเก็บบัตรผ่านประตู หรือปฏิบัติงานใดๆ ที่ไม่สมเกียรติของลูกเสือ

ในกรณีที่เห็นสมควรเลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานคร อาจอนุญาตเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และลูกเสือเข้าร่วมเรียกรับเงิน ขายสิ่งของหรือเก็บบัตรผ่านประตูเฉพาะรายการในระยะเวลาที่กำหนดให้ก็ได้

8. สมาชิกของคณะลูกเสือแห่งชาติทุกคนต้องไม่สนับสนุน หรือเกี่ยวข้องกับวิธีการหาเงินใด ๆ ที่ขัดต่อกฎหมายของบ้านเมือง หรือเป็นไปในทำนองส่งเสริมให้ลูกเสือเล่นการพนัน
9. การจ่ายเงินรายได้ลูกเสือ ต้องจ่ายตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้
 - 9.1 เพื่อจัดหาอุปกรณ์การฝึกอบรมลูกเสือ
 - 9.2 เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ
 - 9.3 เพื่อจัดพิมพ์ตำรา คู่มือ และเอกสารที่เกี่ยวกับลูกเสือ
 - 9.4 เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ เกี่ยวกับกิจการลูกเสือ
10. อำนาจการสั่งจ่ายเงินลูกเสือทุกประเภท ให้กำหนดดังนี้
 - 10.1 ผู้กำกับลูกเสือ ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ สั่งจ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 2,500 บาท
 - 10.2 รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือเขต สั่งจ่ายได้ ครั้งละไม่เกิน 5,000 บาท
 - 10.3 ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้อำนวยการลูกเสือเขต รองผู้อำนวยการ ลูกเสือ กรุงเทพมหานคร สั่งจ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 15,000 บาท
 - 10.4 ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (มีกลุ่มลูกเสือที่สมบูรณ์) รองผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (ผู้ตรวจการศึกษาระดับภาคศึกษา) ผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานคร สั่งจ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 25,000 บาท
 - 10.5 เลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สั่งจ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 50,000 บาท
 - 10.6 รองประธานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สั่งจ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 250,000 บาท
 - 10.7 ประธานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สั่งจ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 250,000 บาท
11. ส่วนใบเสร็จรับเงินและแบบพิมพ์ต่างๆ ให้ใช้ตามแบบที่กำหนดให้เลขาธิการ และเหรียญกษาปณ์คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติมีหน้าที่ควบคุม และตรวจสอบการเงินลูกเสือ ทั่วไป และให้รองผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานคร และรองผู้อำนวยการลูกเสือเขต มีหน้าที่ควบคุม และตรวจสอบการเงินของลูกเสือในสังกัด ให้กองลูกเสือที่สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และลูกเสือกรุงเทพมหานครรายงานฐานะการเงินตามแบบคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
12. ในกรณีที่กองลูกเสือยุบหรือเลิกกิจการ ให้บรรดาทรัพย์สินของลูกเสือนั้นตกเป็นกรรมสิทธิ์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ

13. การเก็บรักษาเงินของรายได้ลูกเสือทุกประเภทอาจทำได้ 2 กรณี ดังนี้

13.1 ผู้บังคับบัญชาลูกเสือนำเงินบำรุงลูกเสือที่เก็บรวบรวมได้ส่งงานการเงินของโรงเรียน เพื่อเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการส่วนกลาง

13.2 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ 2 คน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาลูกเสือ หรือครูในโรงเรียนนั้น มีหน้าที่เก็บรักษาและควบคุมการจ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์จัดทำบัญชีรับจ่ายและประกาศรายรับจ่ายให้ลูกเสือทราบทุกเดือน เดือนใดไม่มีการรับจ่าย ก็ให้ประกาศว่าไม่มีการรับจ่าย

ทั้งนี้อาจจัดเก็บรักษาเงินเฉพาะกองลูกเสือแยกกันหรือรวมเป็นกลุ่มลูกเสือก็ได้เงินรายได้ให้นำฝากธนาคารที่สะดวกต่อการเบิกจ่ายเงินด้วย

14. การจัดซื้อจัดจ้างจากเงินรายได้ลูกเสือของโรงเรียน ให้ดำเนินการตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องการพัสดุ พ.ศ. 2538 ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

14.1 รับเรื่องดำเนินการ

14.2 ตรวจสอบยอดเงินที่สามารถดำเนินการได้

14.3 แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรายละเอียดวัตถุประสงค์ คุรุภัณฑ์ กรณีที่วัสดุหรือคุรุภัณฑ์นั้นไม่มีราคามาตรฐานและไม่มีรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะ

14.4 ตรวจสอบราคาเบื้องต้นจากท้องตลาดและราคามาตรฐานของกระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร

14.5 เจ้าหน้าที่พัสดุรายงานขอความเห็นชอบจัดซื้อจัดจ้างต่อผู้มีอำนาจสั่งซื้อ สั่งจ่าย และจ่ายเงิน ตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาชีพพิเศษ (ฉบับที่ 16) พ.ศ.2538 เรื่องอำนาจการสั่งจ่ายเงินทุกประเภท

14.6 ติดต่อห้างร้าน บริษัทที่จำหน่ายหรือผลิตโดยตรงให้เสนอราคา และตกลงราคา

14.7 ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ

14.8 ออกใบสั่งซื้อสั่งจ้าง กำหนดค่าปรับกรณีการซื้อหรือการจ้างมีราคา ไม่เกิน 5,000 บาท และให้ทำหนังสือไว้ต่อกัน

14.9 เรียกอาการจากผู้รับจ้างกรณีเป็นใบสั่งจ้าง 1,000 ละ 1 บาท

14.10 แจ้งให้ผู้ขาย ผู้รับจ้าง จัดส่งพัสดุในกำหนด ตามใบสั่งซื้อสั่งจ้าง

14.11 รับใบส่งของหรือส่งมอบงาน รับใบกำกับภาษีกรณีเป็นการซื้อ

14.12 จัดทำใบตรวจรับพัสดุ หรือใบตรวจรับการจ้างให้คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ เมื่อได้รับใบส่งมอบของ หรือใบส่งมอบงาน

14.13 รายงานตรวจรับพัสดุให้ผู้มีอำนาจสั่งซื้อสั่งจ้างทราบ เมื่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุเรียบร้อยแล้ว

14.14 เมื่อตรวจรับพัสดุเรียบร้อยแล้วแจ้งให้ผู้ขายหรือผู้จ้างวางใบแจ้งหนี้เพื่อเบิกจ่ายต่อไป

14.15 รับใบแจ้งหนี้ ลงรับไว้เป็นหลักฐาน

14.16 รวบรวมหลักฐานประกอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน โดยมีเอกสารประกอบดังนี้

หน้าฎีกา แบบ 6 ใบแจ้งหนี้ รายงานการตรวจรับพัสดุ ตรวจการจ้าง ใบตรวจรับพัสดุตรวจ การจ้าง ใบส่งของและใบกำกับภาษี ใบส่งมอบงานหรือใบแจ้งงานแล้วเสร็จ ใบสั่งซื้อ สั่งจ้าง หรือสัญญา บันทึกรายการอนุมัติ ใบเสนอราคา เอกสารประกอบผู้ขายหรือผู้รับจ้าง และบันทึกขอความเห็นชอบ

สรุป การเก็บเงินค่านำรุงลูกเสือ คือ การดำเนินการบริหารงาน การเงินของลูกเสือ การจัดเก็บเงินค่านำรุงของลูกเสือเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานในกองลูกเสือเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการรายงานทางการเงิน ทรัพย์สิน รายรับ รายจ่าย ในการบริหารงานกิจการลูกเสือ

1.4 การรายงานลูกเสือประจำปี

ความสำคัญของการรายงาน การเขียนรายงาน

เสนาะ ตีเขยว (ม.ป.ป. : 504) กล่าวว่า องค์การย่อมมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งองค์การก็พยายามให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การจัดหาสินค้าไว้ให้ลูกค้ำ และการให้บริหารต่างๆ แก่ลูกค้ำก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นเอง การทำรายงานจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารที่จะบอกว่าองค์การได้ทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด การใช้รายงานเป็นการบอกให้บุคคลรับรู้ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่ภายใน หรือภายนอก องค์การก็ตาม

ความหมายของการรายงาน การเขียนรายงาน

ธนู ทดแทนคุณ (2547 : 71) รายงาน หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่จัดทำขึ้นจากผลของการศึกษาค้นคว้า โดยการรวบรวมและเรียบเรียงอย่างมีระเบียบแบบแผน อาจทำเป็นรายบุคคล หรือหมู่คณะก็ได้ เรื่องที่ทำได้ต้องเป็นเรื่องที่น่าสนใจ มีคุณค่าทางวิชาการ มีขอบเขต เนื้อหาและระยะเวลาอย่างเหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลในรายวิชาที่ผู้สอนกำหนด

วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์ (2551 : 1) รายงาน หมายถึง ผลงานของการศึกษาค้นคว้า หรือการปฏิบัติงานเรื่องใด เรื่องหนึ่ง อย่างละเอียดแล้วนำมาเรียบเรียงขึ้นใหม่อย่างมีระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้สั่งงาน หรือผู้รับรายงาน และผู้สนใจทั่วไปพิจารณา

ลักษณะของการรายงาน การเขียนรายงานที่ดี

เสนาะ ตีเอวาร์ (ม.ป.ป. : 504) ได้ให้ลักษณะของการเขียนรายงานว่า รายงานนั้นจะต้องจัดทำขึ้นโดยอาศัยข้อมูลที่เป็นความจริงบวกกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแสดงการคาดคะเนจากข้อมูลนั้น การจัดทำรายงานจะต้องเสนอข้อมูลที่ชัดเจน โดยแยกให้เห็นข้อมูลที่เป็นส่วนจริง ส่วนหนึ่งกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกส่วนหนึ่ง รายงานอาจประกอบด้วยข้อมูลที่เขียนขึ้นมา โดยอาจมีรูปภาพ หรือสัญลักษณ์ใดๆ ประกอบซึ่งสามารถนำมาพูดหรือส่งไปให้บุคคลผู้เกี่ยวข้อง อ่านได้อย่างเข้าใจ และรายงานสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ รายงานจะบังเกิดผลเมื่อผู้บริหารนำเอาข้อมูลจากรายงานนั้นไปใช้ในการตัดสินใจหรือส่งให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการไปตามรายงานนั้น ตามปกติคนเขียนรายงานกับผู้ตัดสินใจมักจะไม่ใช่คนคนเดียว ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เขียนรายงานมักดำรงตำแหน่งค่อนข้างสูงในองค์การ และรู้งานในองค์การดี

รายงานยังสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ของตามลักษณะของงาน คือ รายงานที่ออกเป็นประจำตามระยะเวลา รายงานแสดงความก้าวหน้าของงาน รายงานแจ้งข้อมูล รายงานทางการบริหาร และรายงานที่ออกตามความเหมาะสม

รายงานที่ยึดถือรูปแบบของรายงานยังแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ รายงานประจำปี รายงานที่เป็นทางการ และรายงานที่ไม่เป็นทางการ

หลักในการเขียนรายงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการคือ การเขียนอย่างมีจุดมุ่งหมาย การใช้คำที่มีความหมายชัดเจน การนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ การใช้คำที่เป็นกลาง และการเขียนที่ให้ความรู้

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2545 : 237) ได้กล่าวว่า หลักการเขียนรายงานการประเมินที่สอดคล้องกับการเขียนรายงาน ประกอบด้วย ความเป็นระบบ ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ความเป็นเอกภาพ ความสัมพันธ์สอดคล้องเชื่อมโยง ความสม่ำเสมอ ความกระชับชัดเจน ความตรงประเด็น และความมีเหตุผล

สรุป การเขียนรายงาน คือ การจัดทำรายงานผลการศึกษา ภารกิจต่างๆ ผลการปฏิบัติงานอย่างละเอียด มีแบบแผน เนื้อหาสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา หรือเป็นข้อมูลอ้างอิงในการบริหารงานในองค์การ โดยมีข้อความที่เป็นจริง ถูกต้อง มีแบบแผน มีเหตุผล น่าเชื่อถือ มีความกระชับในเนื้อหา และครบถ้วนสมบูรณ์

การรายงานลูกเสือประจำปี

การรายงานลูกเสือประจำปี เป็นเอกสารที่โรงเรียนสำนักงานเขต และกรุงเทพมหานคร จัดทำขึ้นเป็นข้อมูลที่ได้ถูกประมวลมาแล้ว จากการดำเนินกิจการลูกเสือในรอบปีปกติให้มีการ รายงานภายในเดือนสิงหาคม ของทุกปี โดยโรงเรียนจัดทำรายงานตามแบบ ล.ส. 5 (รายงาน ลูกเสือประจำปี) ส่งสำนักงานเขต สำนักงานเขตจะประมวลข้อมูลของทุกโรงเรียนและของ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือเขตส่งสำนักการศึกษา ซึ่งสำนักการศึกษาจะมอบให้ฝ่ายลูกเสือ และยุวกาชาด กองโรงเรียน ประมวลข้อมูลของ 50 สำนักงานเขต เป็นฉบับรายงานรวมของ กรุงเทพมหานคร ส่งสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมของ กิจการลูกเสือของประเทศไทย นำเข้าที่ประชุมสภาลูกเสือแห่งชาติประจำปีต่อไป

รายงานลูกเสือมีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายการลูกเสือ การแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องตามลำดับ ดังนั้น โรงเรียนไม่ควรละเลยที่จะทำรายงานฉบับนี้ ผู้ที่สมควรเป็นเจ้าของ รายงานในการประมวลข้อมูล คือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนคนหนึ่งที่ดูแลกิจกรรมลูกเสือ หรือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือคนหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย กรณีมีผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนน้อย หรือ ไม่มีเลย จากนั้นผู้จัดทำรายงาน ควรสรุปสาระสำคัญ ปัญหาอุปสรรค เสนอผู้บริหารโรงเรียนต่อไป ซึ่งเมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้รับรายงานแล้ว ควรดำเนินการดังนี้

1. เสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือของโรงเรียน เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาอุปสรรค
2. นำเสนอรายงานและแนวทางของคณะกรรมการเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ การศึกษาโรงเรียนเพื่อให้รับทราบ รับข้อเสนอแนะ และรับการสนับสนุนตามควรแก่กรณี
3. นำผลการประชุมจากข้อ 2 เสนอผู้อำนวยการลูกเสือเขตให้รับทราบ และอาจรับ ข้อเสนอแนะ หรือรับการสนับสนุนอื่นๆ ต่อไป

สรุป การรายงานลูกเสือประจำปี คือ การรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมลูกเสือตลอดทั้ง ปีเพื่อการจัดทำสรุป ประมวลสาระสำคัญ ข้อปัญหา อุปสรรคต่างๆ เสนอผู้บริหารเพื่อดำเนินการ แก้ไขปัญหา ข้อบกพร่อง เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

2. ด้านกิจกรรมพิเศษ

2.1 กิจกรรมภายในโรงเรียน

2.2 กิจกรรมเพื่อชุมชน

2.3 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ความสำคัญของการจัดกิจกรรมนักเรียน

สง่า พุ่มพวง (2548 : 9) ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กำหนดงานกิจกรรมนักเรียนไว้ในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่การศึกษาวิเคราะห์วางแผนปฏิบัติตามแผนประเมิน และปรับปรุงการทำงานใช้กระบวนการทำงานกลุ่มเป็นกิจกรรมที่เกิดจากความสมัครใจของผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาลักษณะที่พึงประสงค์ เพิ่มเติมจากกิจกรรมในกลุ่มสาระการเรียนรู้แบ่งตามความแตกต่างของกิจกรรมได้ 2 ลักษณะ คือ

1. กิจกรรมพัฒนาความถนัด ความสนใจ ความต้องการของนักเรียน นักศึกษา เป็นกิจกรรมที่มุ่งเติมเต็มความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของผู้เรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อค้นพบความถนัด ความสนใจ ของตนเองและพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ตลอดจนการพัฒนาทักษะทางสังคมและ ปลูกฝังจิตสำนึกของการทำประโยชน์ต่อสังคม

2. กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์เป็นกิจกรรม ที่มุ่งปลูกฝังระเบียบวินัย กฎเกณฑ์เพื่อการอยู่ร่วมกันในสภาพชีวิตต่างๆ อันเป็นการนำไปสู่พื้นฐานการทำประโยชน์ให้สังคมและวิถีชีวิตในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ความหมายของการจัดกิจกรรมนักเรียน

Good (2516 : 9) กล่าวว่า เป็นการจัดหลักสูตรพิเศษ เพื่อรวมประสบการณ์ที่นอกเหนือจากการจัดหลักสูตรภายในโรงเรียน เช่น ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์นอกโรงเรียน ประสบการณ์การเข้าค่ายพักแรม โครงการประชุมกรีฑาภายในโรงเรียน กรีฑาภายนอกโรงเรียน การจัดสถานักเรียนและกิจกรรมอื่นๆ ภายใต้การแนะนำของโรงเรียน

ถวัลย์ สาหรัยทอง (2548 : 43) กล่าวว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจิตใจ เต็มตามศักยภาพของผู้เรียน ทั้งนี้โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมให้สนองความต้องการหรือความถนัดของนักเรียนมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมนักเรียน เชิญชวนผู้ปกครอง บุคคลภายนอกมาร่วมจัดกิจกรรม ตลอดจนมีการประเมินผล การจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549 : 39) กล่าวว่ากิจกรรมที่นักเรียน นักศึกษา ร่วมกันจัดขึ้นนอกเวลาเรียน เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ และพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตามความต้องการและความสนใจของนักเรียน นักศึกษา ซึ่งกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาแบ่งได้ตามจุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมส่งเสริมวิชาการ กิจกรรมกีฬา และนันทนาการ กิจกรรมส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม กิจกรรมส่งเสริมการบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมสหกรณ์นักเรียน กิจกรรมธนาคารโรงเรียน และกิจกรรมกลุ่มสนใจ เป็นต้น

สิรินันท์ เมรสนัด (2550 : 40) กล่าวว่า กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ โดยจัดเสริมเพิ่มเติมจากสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ให้กว้างขวาง ยิ่งขึ้น มีจุดเน้นเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ประสบการณ์ และพัฒนาการด้านต่างๆ เป็นการจัดนอก เวลาเรียน และไม่มีภาระให้คะแนน

ภิญญา รัตนวรชาติ (2550 : 27) กล่าวว่า มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนมี ส่วนร่วมนอกเหนือจากเนื้อหาสาระในหลักสูตรในห้องเรียนซึ่งเป็นการสร้างเสริมความรู้ให้สมบูรณ์ ยิ่งขึ้นตามศักยภาพและความพร้อมของตนเองอย่างแท้จริง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551 : 41) กล่าวว่า กิจกรรมนักเรียน หมายถึง บรรดากิจกรรม ประกอบนอกหลักสูตรทั้งหลาย ที่ให้การศึกษาแก่นักเรียนนอกห้องเรียน จัดขึ้นโดยนักเรียนสมัคร ใจที่จะเข้าร่วมและดำเนินการเอง โดยความเห็นชอบและสนับสนุนจากคณาจารย์ และไม่มีภาระให้ คะแนนใดๆ ในอันที่จะส่งเสริมให้เด็กเลื่อนชั้น หรือสำเร็จการศึกษา แบ่งได้ 6 ประเภทด้วยกัน คือ

1. กิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมโครงการสอนในชั้นเรียนได้แก่ ชุมนุมทางวิชาการต่าง ๆ เช่น ชุมนุมวิทยาศาสตร์ ชุมนุมทางภาษา ชุมนุมสังคมศึกษา ฯลฯ
2. กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสนใจเฉพาะและความสามารถพิเศษ ได้แก่ ชุมนุมละคร ชุมนุมไต่วาที่ หนังสือพิมพ์โรงเรียน ชุมนุมดนตรี และชุมนุมงานอดิเรกต่างๆ ฯลฯ
3. กิจกรรมที่เป็นบริการภายในโรงเรียน กิจกรรมประเภทนี้มุ่งฝึกการปกครองตนเอง และบริการส่วนรวม ได้แก่ สภานักเรียน คณะกรรมการโรงเรียน กลุ่มช่วยเหลือด้านสวัสดิการ และการจราจร กลุ่มพัฒนาบริเวณโรงเรียน กลุ่มบริหาร และรักษาความสะอาดโรงอาหาร ฯลฯ
4. กิจกรรมที่พัฒนาทางด้านจิตใจ น้ำใจและศีลธรรมได้แก่ อนุภาชาด ลูกเสือ ชุมนุม พุทธศาสน์ แคมป์ไฟ ฯลฯ
5. กิจกรรมทางสังคมและนันทนาการ กิจกรรมประเภทนี้พัฒนาการอยู่ร่วมกัน การเข้า สังคม การพักผ่อนหย่อนใจ ได้แก่ กิจกรรมการพบปะสังสรรค์ในรุ่นเดียวกัน การร่ววง ลีลาศ การไปทัศนศึกษา ฯลฯ

6. กิจกรรมทางด้านการกีฬา สร้างความสามัคคี มีน้ำใจ เสียสละ รู้จักให้อภัย ได้แก่ ชุมนุมทางด้านการกีฬาต่าง ๆ เช่น ชุมนุมแบดมินตัน ตะกร้อ ห่วงยาง บาสเกตบอลล์ เนตบอลล์ ฟุตบอล ฯลฯ

สรุป กิจกรรมนักเรียนหมายถึง กิจกรรมที่มีการจัดขึ้นนอกเวลาเรียน เพื่อสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และความศรัทธาของนักเรียน เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนเพิ่มพูนประสบการณ์ในชีวิต นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นักเรียน สมัครใจเข้าร่วมด้วยตนเอง ไม่มีการบังคับ และอยู่ในความดูแลของสถานศึกษา หรือโรงเรียน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ ไม่มีการให้หน่วยกิต แต่มีให้ผ่านเพื่อการเลื่อนชั้น

การบริการชุมชน

เตือนใจ แก้วประเสริฐ (2544 : 34) กล่าวสรุปว่า การให้บริการชุมชนของโรงเรียน คือ การให้บริการอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ความรู้ คำแนะนำ และแรงงานบุคลากร โดยมีหลักว่า บริการให้ทั่วถึง รวมทั้งให้บริการด้านข่าวสาร ข้อมูลวิชาการ ด้านอาชีพ การให้คำปรึกษาหารือ การให้บริการทางด้านสวัสดิการ เพื่อแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น ที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามกีฬา สหกรณ์ร้านค้า ธนาคารข้าว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร้านตัดผม ตู้ยาประจำบ้าน น้ำสะอาด เป็นต้น

สถาพร คุ่มไพบรี (2544 : 29) กล่าวว่า การให้บริการแก่ชุมชน คือ การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนตามกำลังความสามารถที่โรงเรียนจะดำเนินการได้ เช่น การใช้บริการทางวิชาการ การให้คำแนะนำ หรือการปรึกษาหารือในกิจกรรมของชุมชน การให้บริการ อาคารสถานที่ หรือวัสดุ อุปกรณ์

ชานูวัฒน์ สุตสาคร (2547 : 24) ได้กล่าวไว้ ดังนี้ การให้บริการชุมชน หมายถึง การบริการ ด้านต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้ชุมชนตามกำลังความสามารถที่โรงเรียนจะกระทำได้เพื่อเสริมสร้าง สังคมในชุมชนให้ดีขึ้นซึ่งโรงเรียนอาจจะบริการชุมชนในด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านสุขอนามัย และนันทนาการ ศิลปกรรม ประเพณี การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ซึ่งประชาชนที่เข้ารับบริการย่อมแตกต่างกันในด้านความรู้ พื้นฐาน ประสบการณ์ ดังนั้น การให้บริการชุมชน ผู้ให้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคต่าง ๆ เป็นอย่างดี สามารถใช้เทคนิคได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับความมุ่งหมาย

นุชนาฏเวธา สุขดา (2547 : 8) กล่าวว่า การให้บริการชุมชน หมายถึง การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนตามกำลังความสามารถที่โรงเรียนจะดำเนินการได้ เช่น การใช้บริการทางวิชาการ การให้คำแนะนำ หรือปรึกษาหารือ การให้บริการอาคารสถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์

ศศิธร สุวรรณดี (2547 : 53-54) กล่าวว่า งานให้บริการชุมชน หมายถึง การบริการ ที่โรงเรียนให้กับชุมชนตามความสามารถที่โรงเรียนจะดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

1. การช่วยพัฒนาชุมชน เช่น พานักเรียนไปช่วยทำความสะอาดวัด ถนนหนทาง สร้างถนนหรือซ่อมถนนเข้าหมู่บ้าน ขุดบ่อน้ำ ขุดคูระบายน้ำเข้าไปใช้ในการเกษตร และปลูกต้นไม้ เป็นต้น
2. จัดให้มีการสอนหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเพื่อให้ประชาชนในชุมชน รู้จัก ตนเอง พึ่งตนเองได้ โรงเรียนอาจจัดได้ตามกำลังที่มีอยู่ เช่น การเพาะเห็ดฟาง การติดตามการต่อ กิ่งต่อต้น การแก้เครื่องยนต์ การตัดเย็บเสื้อผ้า และการเลี้ยงปลา เป็นต้น โดยคำนึงถึงความสนใจ และความต้องการของประชาชนและอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นนั้น ๆ
3. เผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ แก่ชุมชน อาจจะได้เช่น การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการรักษา สุขภาพอนามัย การป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ โทษของยาฆ่าแมลง อันตรายจากการใช้ผงชูรสหรือการใช้สีย้อมผ้าผสมอาหาร และผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่า
4. จัดบริการข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวต่าง ๆ ของหมู่บ้านและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการบริการข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

สมชาย สุตเลิศ (2550 : 26) กล่าวว่า การให้บริการชุมชน เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลกับองค์กรหลาย ๆ ฝ่าย เพราะฉะนั้นผู้ให้บริการจะต้องให้ผู้รับบริการนั้นประทับใจ เกิดความพอใจ รวดเร็ว ฉับไว ถูกต้องไม่มากขั้นตอน จึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง

ลักษณะของการจัดกิจกรรมนักเรียนที่ดี

อุทัย ธรรมเตโช (2531 : 166) หลักในการจัดกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมนักเรียนทุกชนิดจะต้องอยู่ภายใต้การดูแลควบคุมของครูอย่างใกล้ชิด โดยยึดหลักในการจัดดังนี้

1. ยึดความสนใจและความพอใจของนักเรียนเป็นหลัก
2. ส่งเสริมให้ทุกคนได้ร่วมกิจกรรม
3. กิจกรรมที่ทำจะต้องไม่เสียผลการเรียน
4. ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองได้ร่วมในกิจกรรมด้วยกันเพื่อความสามัคคี
5. พิจารณาค่าใช้จ่าย กิจกรรมบางชนิดค่าใช้จ่ายมาแต่ได้ผลไม่คุ้มค่าก็ไม่ควรทำ
6. ระเบียบนโยบายของโรงเรียนในเรื่องกิจกรรมต้องระบุให้ชัดเจน
7. ให้นักเรียนรู้จักรับผิดชอบตนเองให้มากที่สุด
8. หาทางให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากกิจกรรม
9. ประเมินผลเพื่อปรับปรุง

สรุป การบริการชุมชน หมายถึง การบริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อให้ผู้ปกครอง นักเรียน หน่วยงานอื่น ชุมชน สังคมเข้ามาใช้บริการ ทั้งการบริการทางด้าน วิชาการ ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ การบริการด้านอาคารสถานที่

กิจกรรมพิเศษ

คณะลูกเสือแห่งชาติมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง
 2. ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
 3. ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์
 4. ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจกรรมต่างๆ ตามความเหมาะสม
 5. ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศชาติ
- ทั้งนี้โดยไม่เกี่ยวข้องกับลัทธิการเมืองใดๆ (สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, 2528 : 15)

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวในการจัดกิจกรรมพิเศษให้กับลูกเสือ นั้น จึงต้องให้สอดคล้องกัน เพื่อสามารถประเมินได้ว่าลูกเสือประสบผลสำเร็จกับการเป็นสมาชิกลูกเสือได้มากน้อยเพียงใด เมื่อได้ศึกษาถึงจิตวิทยาพัฒนาการของเด็กและเยาวชนแล้ว สามารถให้ข้อเสนอแนะกิจกรรมพิเศษสำหรับลูกเสือของกองลูกเสือโรงเรียน ซึ่งกิจกรรมพิเศษแบ่งเป็น 3 กิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมภายในโรงเรียน
2. กิจกรรมเพื่อชุมชน
3. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

1. **กิจกรรมภายในโรงเรียน** เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในโรงเรียน ในโอกาสและลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญ
 - 1.1.1 วันที่ 27 มกราคม วันคล้ายวันสถาปนาญวกาชาติไทย
 - 1.1.2 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ วันบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือโลก
 - 1.1.3 วันที่ 10-14 เมษายน วันรักษาความสะอาดแห่งชาติ
 - 1.1.4 วันที่ 1 กรกฎาคม วันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ
 - 1.1.5 วันที่ 12 สิงหาคม วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้า

พระบรมราชินีนาถ

1.1.6 วันที่ 25 พฤศจิกายน วันคล้ายวันสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

1.2 การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา เป็นต้น

1.3 การรณรงค์ต่างๆ เช่น การต่อต้านสภาวะมลพิษ การพัฒนาประชาธิปไตย และการรักษาความสะอาด เป็นต้น

1.4 งานเกียรติยศ และงานพิธีต่างๆ ดังนี้

1.4.1 รำลึกถึงสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินี และท่านผู้หญิงเปลี่ยน ภาสกรวงศ์ ผู้ก่อตั้งสภาภาษาไทย และกิจการยูวาทชาติ พร้อมทั้งอาจเดินสวนสนามถวายสัตย์ ปฏิญาณตน ในวันที่ 27 มกราคม

1.4.2 เดินสวนสนามและถวายสัตย์ปฏิญาณตน ในวันคล้ายวันสถาปนา คณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม

1.4.3 วางพวงมาลาและถวายราชสดุดีแด่องค์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวพระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย ในวันคล้ายวันสวรรคต วันที่ 25 พฤศจิกายน

1.4.4 เดินขบวนในพิธีเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 5 ธันวาคม

1.4.5 งานต้อนรับบุคคลสำคัญหรือเหตุการณ์สำคัญของชาติ ซึ่งกรุงเทพมหานคร เป็นเจ้าภาพจัดงาน

2. กิจกรรมเพื่อชุมชน งานเพื่อชุมชนมีการแบ่งแยกออกให้เหมาะสมและปฏิบัติได้ตามวัยของลูกเสือ ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ ระดับชั้นเรียน ป.1-4 อายุประมาณ 5-10 ปี ระดับชั้นเรียน ป.5-6 อายุประมาณ 11-13 ปี ระดับชั้นเรียน ม.1-3 อายุประมาณ 13-15 ปี และระดับชั้นเรียน ม.ปลาย และอาชีวศึกษา อุดมศึกษา อายุประมาณ 16-22 ปี ซึ่งแต่ละระดับชั้นอาจจัดกิจกรรมแตกต่างกันไปดังนี้

1. ระดับชั้นเรียน ป.1-4 ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์เป็นอาหาร และการเลี้ยงดูเด็กเล็ก เป็นต้น

2. ระดับชั้นเรียน ป.5-6 ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยของเด็ก การเลี้ยงดูเด็กเล็ก การถนอมรักษาอาหาร การกำจัดขยะ การเลี้ยงสัตว์เพื่อเป็นอาหารและการค้า และการป้องกันโรคติดต่อ เป็นต้น

3. ระดับชั้นเรียน ม. 1-3 ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย คนพิการและคนชรา การป้องกันยาเสพติด การฝึกฝนอาชีพเบื้องต้น การเลี้ยงดูเด็กเล็ก และการถนอมรักษาอาหาร เป็นต้น

3. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ งานบำเพ็ญประโยชน์แบ่งออกให้เหมาะสม และปฏิบัติได้ตามวัยของเยาวชนเหมือนงานเพื่อชุมชน โดยแต่ละระดับชั้น ควรมีกิจกรรมตามความเหมาะสมดังนี้

1. ระดับชั้น ป.1-4 ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การรักษาสิ่งแวดล้อม การรักษาแหล่งน้ำ การปลูกและรักษาต้นไม้ และการรักษาความสะอาดของอาคารสถานที่ (บ้าน, ห้องเรียน) เป็นต้น

2. ระดับชั้น ป.5-6 ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การรักษาสิ่งแวดล้อม การรักษาแหล่งน้ำ การปลูกและรักษาต้นไม้ การรักษาความสะอาดของอาคารสถานที่ และการรับบริจาคสิ่งของเพื่อคนยากจน (บ้าน, ห้องเรียน, โรงเรียน) เป็นต้น

3. ระดับชั้น ม.1-3 ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การรักษาสิ่งแวดล้อม การรักษาแหล่งน้ำ การปลูกและรักษาต้นไม้ การรักษาความสะอาดของอาคารสถานที่ (บ้าน, ห้องเรียน, โรงเรียน, ชุมชน) การป้องกันการพังทลายหน้าดิน การช่วยเหลือด้านจราจร การป้องกันไฟฟ้า การช่วยเหลือผู้โดยสารรถไฟ รถบัสที่สถานี การทำสถานที่สำคัญ (โรงเรียน, วัด, โบสถ์, สุเหร่า) และการรับบริจาคสิ่งของเพื่อคนยากจน เป็นต้น

สรุป กิจกรรมพิเศษ คือ กิจกรรมที่ผู้บริหารในกองลูกเสือได้จัดขึ้นในโอกาสพิเศษต่างๆ เพื่อร่วมกันภายในกองลูกเสือ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง ชุมชน เพื่อการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน ด้วยจิตสาธารณะ โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

3. ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน การที่เยาวชนจะเป็นลูกเสือที่ดีได้ ย่อมต้องมีผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ดี และมีความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับลูกเสืออย่างแท้จริง โดยบุคคลทั้ง 2 กลุ่ม จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีหลักการและต่อเนื่อง

3.1 การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

3.2 การพัฒนาลูกเสือ

ความสำคัญของการฝึกอบรม

บรรยงค์ ไตจินดา (2543 : 193) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความสามารถในการทำงานกับองค์การตลอดไป หรือเพิ่มคุณภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อความอยู่รอดขององค์การ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากรโดยวิธีการต่างๆ คือ การฝึกอบรมการให้การศึกษาในสถาบันการศึกษา การปฐมนิเทศ การนิเทศ การฝึกปฏิบัติ

การดูงาน การประชุมสัมมนา การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งกิจกรรมต่างๆ นี้ต้องอาศัยกระบวนการจัดการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่างจึงต้องมีการฝึกอบรม เพื่อให้รู้ว่าตนเองและองค์การมีทิศทางในการเจริญเติบโตอย่างไร

ความหมายของการฝึกอบรม

ขนิษฐา จิตรอรุณ (2540 : 8) การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการ หรือ เครื่องมือ หรือ กิจกรรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และสื่อความหมายระหว่างผู้ที่เป็นวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในกระบวนการฝึกอบรม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาติ กิจยรรยง (2545 : 15) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดความชำนาญ และเกิดเจตคติ ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใด เรื่องหนึ่ง จนกระทั่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ธัญญา ผลอนันต์ (2547 : 50) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กร ในอันที่จะพัฒนาบุคคลหรือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 106) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการวางแผน คือ การวางแผนความพยายามตลอดจนการจัดการเพื่อปรับปรุงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของ พนักงาน

ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548 : 126) การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมาซึ่งการแสดงผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชำนาญ ปิยวณิชพงษ์ (2549 : 77) การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานใหม่ หรือพนักงานปัจจุบันให้เกิดทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

ลักษณะของการฝึกอบรมที่ดี

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 194) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จนั้น เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย คือ

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทสำคัญดังนี้ ระยะเวลาก่อนการฝึกอบรม ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรม และระยะหลังการฝึกอบรม

2. องค์การมีบทบาทสำคัญคือ องค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์การแล้ว หากองค์การได้พัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถจะเพิ่มขีดศักยภาพในการดำเนินการทางธุรกิจ ธุรกิจนั้นก็อยู่รอดและมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญคือ ในการฝึกอบรมทุกครั้งผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเพราะต้องมีการชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์ของการอบรม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม มีดังนี้ การมุ่งเน้นในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการอบรม หลักสูตรในการอบรม ควรมีการเปิดโอกาสในการซักถาม ควรมีการสังเกตความก้าวหน้า ระหว่างการฝึกอบรม ควรมีการตรวจสอบความรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรม การสรุปผล และทบทวน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ระบบและวิธีการทำงานในการฝึกอบรม มี 7 ขั้นตอน คือ ตั้งจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม พัฒนามาตรฐานการวัดเพื่อการประเมินการฝึกอบรม จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม จัดเตรียมวิธีสอน และสื่อการฝึกอบรม จัดโปรแกรมการฝึกอบรมและผู้เข้าฝึกอบรมให้เป็นหนึ่งเดียวกัน เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น

วิธีการฝึกอบรมโดยสรุปแล้วมีดังนี้ การบรรยาย การประชุมอภิปรายหรือการสัมมนา เข้าร่วมบรรยายสรุปผลงานหรือผลงานวิจัย กรณีศึกษาตัวอย่าง การแสดงบทบาท การสาธิต โดยวิธีการทำงาน เช่น การทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน การสอนงาน เรียนรู้การบริหาร ในรูปกิจกรรม และการฝึกอบรมบุคลากรระดับบริหารใช้วิธี เข้าโครงการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัย ฝึกอบรมด้วยเกมส์ผู้บริหาร การฝึกเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม และสุดท้าย การฝึกทดสอบความเป็นผู้นำ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 134) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ดี หรือผู้บังคับบัญชาที่ดีนั้น ได้สรุปคุณสมบัติไว้ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด
2. มีการศึกษาอบรมดี
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. เป็นคนมีเหตุผลดี
5. มีประสบการณ์ตรงในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี

6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี
7. สามารถเข้ากับคนได้ทุกชั้นวรรณะเป็นอย่างดี
8. มีสุขภาพอนามัยดี
9. มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา
10. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วไปขององค์การ
11. มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น

สมชาติ กิจยรรยง (2545 : 15) กระบวนการในการฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1. การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

2. การสร้างโครงการหรือหลักสูตรอบรม
3. การดำเนินการจัดฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม

สรุป การฝึกอบรม คือ การที่บุคคลต้องการที่จะได้รับการพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ เพื่อต้องการให้เป็นผู้ที่อยากเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อการเป็นผู้หน้าที่ดีในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมาย แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่า โดดเด่นกว่าเหนือบุคคลธรรมดา

การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการพัฒนาลูกเสือ โดยผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องมีบุคลิก สุขภาพร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่ดี การที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจะมีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นได้ ย่อมต้องได้รับการพัฒนาในหลายลักษณะ ฉะนั้น สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ จึงได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม และพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือในหลายลักษณะ ดังนี้

1. หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ มีกระบวนการฝึกอบรม 5 ชั้น ดังนี้

1.1 ชั้นความรู้ทั่วไป

วัตถุประสงค์ : เพื่อจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือใหม่ และผู้สนใจในกิจกรรมลูกเสือให้มีความรู้ ความเข้าใจถึงความหมายและสาระสำคัญของการลูกเสือ

ผู้เข้ารับการอบรม และระยะเวลาการอบรม : ผู้สนใจในกิจกรรมลูกเสือที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาในการฝึกอบรม 1 วัน (ประมาณ 8 ชั่วโมง)

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ : ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร, สโมสรลูกเสือและกรมต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการเขต, สำนักงาน

คณะกรรมการลูกเสือจังหวัด, สำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ และสโมสรลูกเสือ

การฝึกอบรมสามารถเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมเพื่อใช้จ่ายเป็นค่าอาหาร, ค่าอุปกรณ์, ค่าจัดพิมพ์เอกสาร และอื่น ๆ ได้ตามความจำเป็น

ผู้อำนวยการฝึกอบรม : ผู้อำนวยการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้รับวุฒิหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Leader Trainers : L.T.) หรือผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Assistant Leader Trainers : A.L.T.) โดยผู้อำนวยการฝึกอบรมมีอำนาจลงนามในวุฒิบัตรการฝึกอบรม และให้ผู้อำนวยการฝึกอบรม รายงานผลไปยังผู้อนุมัติให้มีการฝึกอบรม

1.2 ชั้นความรู้เบื้องต้น

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีความรู้ ความเข้าใจต่อการวางแผนและกำหนดการฝึกอบรมของลูกเสือแต่ละประเภท และเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเป็นผู้กำกับ หรือรองผู้กำกับลูกเสือแต่ละประเภท

ผู้เข้ารับการอบรม และระยะเวลาการอบรม : ผู้เข้ารับการอบรมต้องได้รับการฝึกอบรมขั้นความรู้ทั่วไปมาก่อน โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรม 3 วัน และอยู่ประจำในการฝึกอบรม

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ : ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร, สโมสรลูกเสือและกรมต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการเขต, สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด, สำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ และสโมสรลูกเสือ ซึ่งได้รับอนุญาตจากสำนักงานศึกษาธิการเขต โดยเสนอเรื่องผ่านสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด

การฝึกอบรมสามารถเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมเพื่อใช้จ่ายเป็น ค่าอาหาร, ค่าอุปกรณ์, ค่าจัดพิมพ์เอกสาร กับให้เงินสมทบทุน ปี.พี.จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนละ 10 บาท และอื่น ๆ ได้ตามความจำเป็น

ผู้อำนวยการฝึกอบรม : ผู้อำนวยการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้รับวุฒิหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Leader Trainers : L.T.) หรือผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Assistant Leader Trainers : A.L.T.) โดยผู้อำนวยการฝึกอบรมมีอำนาจลงนามในวุฒิบัตรการฝึกอบรม พร้อมด้วยวงสวมผ้าผูกคอแบบกิลเวลล์ และให้ผู้อำนวยการฝึกอบรมรายงานผลไปยังผู้อนุมัติให้มีการฝึกอบรมภายใน 15 วัน

1.3 ชั้นฝึกหัดงาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามารถนำความรู้ ที่ได้จากการฝึก

อบรมในชั้นความรู้ทั่วไป และชั้นความรู้เบื้องต้นไปใช้ในการฝึกอบรมลูกเสือ และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างกลุ่มผู้บังคับบัญชาลูกเสือโดยวิธีฝึกหัดงาน

ผู้เข้ารับการอบรม และระยะเวลาการอบรม : ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้ผ่านการฝึกอบรมชั้นความรู้ทั่วไป และชั้นความรู้เบื้องต้น โดยมีระยะเวลาในการฝึกหัดงาน 4 เดือน ในการฝึกอบรมลูกเสือในกองของตนอย่างน้อย 8 ครั้ง เข้าร่วมในการวางแผนและปฏิบัติกิจกรรมกลางแจ้ง เช่น การสะกดรอย, การเดินทางสำรวจ, การเดินทางไกล, การอยู่ค่ายพักแรม, ฯลฯ อย่างน้อย 1 ครั้ง และไปดูกิจกรรมลูกเสือของกองลูกเสืออื่น นอกเหนือจากกองลูกเสือของตน

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ : ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่ม รองผู้กำกับกลุ่ม หรือผู้กำกับลูกเสือที่ได้รับเครื่องหมายวุฒิบาศแล้ว ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

1.4 ชั้นความรู้ขั้นสูง

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านการเป็นผู้นำและเพิ่มทักษะในการฝึกอบรม และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามารถทำหน้าที่ผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับลูกเสือ

ผู้เข้ารับการอบรม และระยะเวลาการอบรม : ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ผ่านการฝึกอบรมชั้นความรู้เบื้องต้น และผ่านชั้นการฝึกหัดงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรมประมาณ 7-8 วัน และอยู่ประจำในการฝึกอบรม

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ : ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร, สโมสรลูกเสือและกรมต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการเขต, สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด, สำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ และสโมสรลูกเสือ ซึ่งได้รับอนุญาตจากสำนักงานศึกษาธิการเขต โดยเสนอเรื่องผ่านสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัดและให้สำนักงานศึกษาธิการเขตขอลำดับเลขรุ่นจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

การฝึกอบรมสามารถเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมเพื่อใช้จ่ายเป็น ค่าอาหาร, ค่าอุปกรณ์, ค่าจัดพิมพ์เอกสาร กับให้เงินสมทบทุน ปี.พี.จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนละ 10 บาท และอื่นๆ ได้ตามความจำเป็น

ผู้อำนวยการฝึกอบรม : ผู้อำนวยการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้รับวุฒิหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Leader Trainers : L.T.) โดยผู้อำนวยการฝึกอบรมมีอำนาจลงนามในวุฒิบัตรการฝึกอบรม และให้ผู้อำนวยการฝึกอบรมรายงานผลไปยัง

ผู้อนุมัติให้มีการฝึกอบรมภายใน 15 วัน

1.5 ชั้นปฏิบัติการและประเมินผล

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้ผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ชั้นที่ 1 ถึงชั้นที่ 4 (ชั้นความรู้ทั่วไป-ชั้นความรู้ขั้นสูง) ได้เพิ่มพูนความรู้และได้รับการประเมินให้ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์

ผู้เข้ารับการอบรม และระยะเวลาการอบรม : ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้ผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ชั้นที่ 1 ถึงชั้นที่ 4 และปฏิบัติงานในกองลูกเสือที่ตนสังกัดเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 เดือน สามารถทำรายงานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของตนในเรื่องการวางแผนกำหนดการ, การปฏิบัติกิจกรรมกลางแจ้ง, การฝึกสอนลูกเสือ และการปฏิบัติตามพิธีการต่างๆ ของลูกเสือ

ผู้ประเมินในการดำเนินการ : ผู้ประเมินในการดำเนินการจากส่วนกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง กองการลูกเสือ หรือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ส่วนภูมิภาค ได้แก่ ศีกษาธิการเขตหรือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจชั้นปฏิบัติการและประเมินผล เสนอรายงานการตรวจประเมินผลต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป จนถึงสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 2 ท่อนเป็นลำดับต่อไป

2. หลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำชั้นความรู้ขั้นสูง

ผู้นำในที่นี้ หมายถึง ผู้ใหญ่ในกิจการลูกเสือที่ไม่ใช่สายปฏิบัติการสอน ในโรงเรียน เช่น ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ข้าราชการการเมือง ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร รัฐวิสาหกิจเอกชนต่างๆ ผู้นำจากกองทัพต่างๆ เป็นต้น โดยใช้หลักสูตรชั้นที่ 4 (ชั้นความรู้ขั้นสูง) ของการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือเป็นกระบวนการฝึกอบรม หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรอบรม ข้าราชการระดับสูง หรือบุคคลที่มีความสนใจต่อกิจการลูกเสือในองค์กรระดับ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร โรงเรียนนายอำเภอ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงสาธารณสุข กรมการพัฒนาชุมชนนายกเทศมนตรี องค์กรบริหารส่วนตำบล ฯลฯ และชั้นที่ 5 ประเมินผลโดยการสัมภาษณ์เท่านั้น

3. การฝึกอบรมหลักสูตรผู้ให้การฝึกอบรม

ที่ประชุมสมัชชาลูกเสือโลก ครั้งที่ 26 ณ เมืองมอนตรียอล ประเทศแคนาดา เมื่อกรกฎาคม 2520 (ค.ศ.1979) ได้มีมติให้เปลี่ยนแปลงวิธีการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มี

สาระสำคัญหลายประการ และโดยคำแนะนำของคณะกรรมการฝ่ายฝึกอบรมลูกเสือแห่งชาติ คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติจึงเห็นสมควรปรับปรุงแผนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือแห่งชาติเสียใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวของสำนักงานลูกเสือโลก โดยจัดการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 วิชาผู้กำกับลูกเสือ ระดับที่ 2 การให้การฝึกอบรมแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแล้ว โดยระดับที่ 1 วิชาผู้กำกับลูกเสือเพื่อรับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 2 ท่อน ยังคงแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ระดับที่ 2 เป็นการให้การฝึกอบรมแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแล้วแบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 เรียกว่า ชั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Assistant Leader Trainers Course : A.L.T.C.) ชั้นที่ 2 เรียกว่า ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Leader Trainers Course : L.T.C.)

3.1 ชั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการฝึกอบรมในระดับขั้นความรู้ทั่วไปและขั้นความรู้เบื้องต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เข้ารับการอบรม และระยะเวลาการอบรม : ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 2 ท่อนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี และได้ทำการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้เบื้องต้นไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรม 7 วัน และอยู่ประจำในการฝึกอบรม

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ : ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการ, สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร, สมาคมสโมสรลูกเสือ และกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้รับอนุญาตและเลขรุ่นจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

การฝึกอบรมสามารถเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมเพื่อใช้จ่ายเป็น ค่าอาหาร, ค่าอุปกรณ์, ค่าจัดพิมพ์เอกสาร กับให้เงินสมทบทุน บี.พี.จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนละ 10 บาท และอื่นๆ ได้ตามความจำเป็น

ผู้อำนวยการฝึกอบรม : ผู้อำนวยการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ที่ได้รับวุฒิหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Leader Trainers : L.T.) โดยผู้อำนวยการฝึกอบรมมีอำนาจลงนามในวุฒิบัตรการฝึกอบรม และให้ผู้อำนวยการฝึกอบรมรายงานผลไปยังผู้อนุมัติให้มีการฝึกอบรมภายใน 15 วัน

การประเมินผล : ผู้อยู่ในเกณฑ์ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 3 ท่อน และได้รับการแต่งตั้งวุฒิผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Assistant Leader Trainers : A.L.T.) ดังนี้ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 2 ท่อนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และได้ผ่านการฝึกอบรมชั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้รับเชิญให้ร่วมอยู่ในคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้เบื้องต้น ขั้นความรู้ขั้นสูง ชั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชา

ผู้กำกับลูกเสือไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง และอาจสามารถทำผลงานการฝึกอบรมลูกเสือแทนผลงานการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำนวน 3 ครั้ง เช่น การฝึกอบรมวิชานายหมู่ลูกเสือ, การฝึกอบรมวิชาการอยู่ค่ายพักแรม, การฝึกอบรมจรรยาบรรณ, บรรพเทสาธาณณภัย, การบุกเบิก, ผู้นำ, แผนที่เข็มทิศ และการสอบวิชาพิเศษ และทำเป็นรายงานรับรองผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ขอเสนอไปตามลำดับขั้นตามต้นสังกัดจนถึง สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เพื่อแต่งตั้งให้ได้รับวุฒิผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

3.2 ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการฝึกอบรมในระดับขั้นความรู้ชั้นสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เข้ารับการอบรม และระยะเวลาการอบรม : ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 3 ท่อนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้เป็นผู้ำนวยการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้เบื้องต้น 2 ครั้ง และได้ทำการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ชั้นสูงไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรม 7 วัน และอยู่ประจำในการฝึกอบรม

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ : ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

การฝึกอบรมสามารถเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมเพื่อใช้จ่ายเป็นค่าอาหาร, ค่าอุปกรณ์, ค่าจัดพิมพ์เอกสาร กับให้เงินสมทบทุน ปี.พี.จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนละ 10 บาท และอื่นๆ ได้ตามความจำเป็น

ผู้อำนวยการฝึกอบรม : ผู้อำนวยการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้รับวุฒิหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Leader Trainers : L.T.) โดยผู้อำนวยการฝึกอบรมมีอำนาจลงนามในวุฒิบัตรการฝึกอบรม และให้ผู้อำนวยการฝึกอบรมรายงานผลไปยังผู้อนุมัติให้มีการฝึกอบรมภายใน 15 วัน

การประเมินผล : ผู้อยู่ในเกณฑ์ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน และได้รับการแต่งตั้งวุฒิหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Leader Trainers : L.T.) ดังนี้ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 3 ท่อนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และได้ผ่านการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นผู้อำนวยการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้เบื้องต้นไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง หรือใน 1 ครั้ง อาจเป็นผลงานการเป็นผู้รับผิดชอบโครงการทางด้านลูกเสือ 1 โครงการได้รับเชิญให้ร่วมอยู่ในคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ชั้นสูง หรือชั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง และทำเป็นรายงานรับรองผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าวขอเสนอไปตามลำดับขั้นตามต้นสังกัดจนถึง สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเพื่อแต่งตั้งให้ได้รับวุฒิหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

4. หลักสูตรการประชุมสัมมนา

การประชุมสัมมนาจะเป็นส่วนเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของกิจกรรม ลูกเสือ และสามารถแก้ไขปัญหาลดจนปรุงแต่งให้กิจกรรมลูกเสือมีชีวิตชีวา และมีประสิทธิภาพขึ้น เหมาะแก่การพัฒนาเด็กและเยาวชนตามยุคสมัยได้ หลักสูตรการประชุมสัมมนานี้อาจจัด ได้ดังนี้

- 4.1 การประชุมสัมมนาปรับปรุงหลักสูตร
- 4.2 การประชุมสัมมนาวิธีการฝึกอบรม
- 4.3 การประชุมสัมมนาการประชาสัมพันธ์
- 4.4 การประชุมสัมมนาการสอบวิชาพิเศษ
- 4.5 การประชุมสัมมนาการจัดกิจกรรม
- 4.6 การประชุมสัมมนาลูกเสือด้วยโอกาส
- 4.7 การประชุมสัมมนาอบรมนายหมู่ลูกเสือ
- 4.8 การประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะผู้บังคับบัญชาลูกเสือด้านเงื่อนไข

แผนที่-เข็มทิศ นุกเบิก การบันเทิงในกองลูกเสือ จรรยา และการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

การพัฒนาลูกเสือ

ลูกเสือแต่ละคนต้องได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการลูกเสือ เพื่อให้ลูกเสือสามารถ ปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ ปฏิบัติกิจกรรมแบบเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by doing) พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองด้วยระบบหมู่ และสร้างมิตรภาพ สัมพันธภาพ ระหว่างกันด้วยกิจกรรมงานชุมนุมต่างๆ ในการพัฒนาศักยภาพลูกเสือ ให้เข้าสู่ความเป็นเลิศของ บุคคลด้วยระบบการอบรมนายหมู่ลูกเสือ และการฝึกอบรมลูกเสือ ตามหลักสูตรและวิชาพิเศษ ลูกเสือ ดังนี้

1. **การอบรมนายหมู่ลูกเสือ** นายหมู่ลูกเสือถือได้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นรอง ลงไปจากรองผู้กำกับลูกเสือ นายหมู่ลูกเสือเป็นผู้ช่วยสอนหรือผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมระดับกอง ลูกเสือ และนายหมู่ลูกเสือจะเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในหลักสูตร และกิจกรรม พิเศษ ดังนั้นกองลูกเสือทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกเสือสำรอง สามัญ สามัญรุ่นใหญ่ จำเป็นต้องมีการฝึกฝนนายหมู่ลูกเสือให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพ

หลักการอบรมนายหมู่ลูกเสือ เพื่อฝึกภาวะความเป็นผู้นำ และการเป็นผู้ฝึกสอน จัดการฝึกบูรณาการอยู่ในกิจกรรมเดินทางไกลและอยู่ค่ายพักแรม หรือฝึกเป็นการเฉพาะในวันหยุดสุดสัปดาห์ จัดการสอนและสอบวิชาพิเศษลูกเสือไปด้วยกัน ใช้ที่ประชุมอบรมนายหมู่พิจารณา ตัดสินใจการบริหารจัดการกองลูกเสือ และจัดทำโครงการอนุมัติตามขั้นตอน

2. การฝึกอบรมลูกเสือตามหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ ในการสอบวิชาพิเศษลูกเสือของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษาจะดำเนินการตลอดปี และโรงเรียนดำเนินการเอง สำนักงานเขตโดยสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือเขตจะเป็นผู้อนุมัติโครงการสอบ และเปิดสอบไว้กว้างขวางได้ เช่น ลูกเสือสำรองมีวิชาพิเศษ 19 วิชา ลูกเสือสามัญมีวิชาพิเศษ 54 วิชา ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีวิชาพิเศษ 76 วิชา และลูกเสือวิสามัญมีวิชาพิเศษ 12 วิชา โรงเรียนจะสามารถเปิดสอนครบทุกวิชาตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ความพร้อมของลูกเสือ การบูรณาการกับวิชาเรียนปกติ ความจริงจังของผู้บริหารโรงเรียน และความเอาใจใส่ของครูผู้เป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และคณะกรรมการสอบวิชาพิเศษประจำโรงเรียน เป็นต้น

สรุป การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ คือ การพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ ประกอบด้วยบุคคล สองกลุ่ม มีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนประสบการณ์ร่วมกัน ด้วยการยึดมั่นที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ดี โดยจะต้องเป็นบุคลากรที่เป็นตัวขับเคลื่อน ในการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน เพื่อเป็นตัวช่วยที่ดีแก่เยาวชนที่จะมาเป็นลูกเสือที่ดีต่อไป

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มัลลิกา อายวัฒน์ (2523 : 45-53) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารลูกเสือในโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารในโรงเรียน และผู้บริหารนอกสังกัดโรงเรียนในเขตการศึกษา 7 ได้ศึกษาปัญหาการบริหารลูกเสือในโรงเรียน 6 ด้าน คือ ด้านตัวผู้บริหาร ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านลูกเสือ ด้านหลักสูตรลูกเสือ ด้านกิจกรรมลูกเสือ และด้านการติดตามผล ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารในโรงเรียน มีความเห็นว่าปัญหาการบริหารลูกเสือในโรงเรียนมีปัญหามากกว่า ผู้บริหารนอกสังกัดโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน
2. ปัญหาผู้บริหารในโรงเรียน และผู้บริหารนอกสังกัดโรงเรียน เห็นว่ามีปัญหามากกว่าปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาผู้บังคับบัญชาลูกเสือไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และลูกเสือขาดความช่วยเหลือในเรื่องเครื่องแบบลูกเสือ และเงินค่าบำรุงลูกเสือ

ตระกูล ดอกบัว (2536 : 104-106) ได้ทำ การวิจัยเรื่องปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหมวดกิจกรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีด้านการติดตามนิเทศและรายงานเป็นปัญหาอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการประเมินผล ด้านการจัดบุคลากรรับผิดชอบ ด้านการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการจัดอาคารสถานที่ ด้านการมอบหมายงานและด้านการจัดองค์กรลูกเสือตามลำดับและโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสืออยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหมวดกิจกรรมเกี่ยวกับปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือ ทั้งโดยส่วนรวมและรายด้าน แตกต่างกัน และปัญหากิจกรรมลูกเสือทั้งโดยส่วนรวมและรายด้านในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

บุญสิน ไสยอด (2536 : 89) ได้ทำการวิจัยปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามทัศนะของผู้กำกับลูกเสือโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือด้านการวางแผน มีปัญหาเรื่องเงินบำรุงกองลูกเสือไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายใน การจัดกิจกรรมลูกเสือและการพัฒนา กิจกรรมลูกเสือมีน้อย ด้านการจัดองค์กรมีปัญหาเรื่องห้องปฏิบัติการทางกิจกรรมลูกเสือไม่เพียงพอ และขาดผู้เชี่ยวชาญภายนอกช่วยเหลือ ด้านการจัดบุคลากร มีปัญหาเรื่องผู้กำกับลูกเสือ ขาด การศึกษาดูงาน มีงานประจำอื่นมาก ด้านการอำนวยความสะดวกมีปัญหาเรื่องผู้กำกับขาดประสบการณ์ ในการจัดทำคู่มือ เอกสารต่าง ๆ และลูกเสือขาดแรงจูงใจการเรียนเพื่อสอบรับเครื่องหมายวิชาพิเศษ ด้านการควบคุมมีปัญหาเรื่องผู้กำกับผู้กำกับไม่ได้รับคำแนะนำจากศึกษานิเทศก์ และขาดการเอาใจใส่ จากผู้ชำนาญในกองลูกเสือเดียวกัน

สมัย กสิกรรม (2546 : 57) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงาน กิจกรรม ลูกเสือสามัญในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ผล การวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดระยอง ด้านการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการควบคุม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบปัญหา จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญที่ต้องการดำเนินการมาก เป็นอันดับแรกในแต่ละด้าน คือ ด้านการวางแผน ได้แก่ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

และการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ด้านการจัดองค์การได้แก่ พัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดตั้งระบบหมู่ กอง และกลุ่มลูกเสือของโรงเรียน ด้านการจัดบุคลากร ได้แก่ แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือให้เหมาะสมกับความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านอำนาจการ ได้แก่ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และด้านการควบคุม ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการนิเทศติดตามให้เป็นระบบและต่อเนื่อง

สมเกียรติ ฤทธิสิทธิ์ (2548 : 78) เกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องศึกษาปัญหาการบริหารงานลูกเสือ : กรณีศึกษา โรงเรียนนารายณ์วิทยา อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัญหาการบริหารงานลูกเสือในด้านการวางแผนมีปัญหาในส่วนการกำกับติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่ปรึกษา กิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง ในด้านการจัดองค์การ บุคลากรมีปัญหาในส่วนการจัดเชิญวิทยากร สนับสนุนการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ ในด้านการจัดการเรียนการสอน มีปัญหาในส่วนการจัดให้มีการเปิด - ปิดประชุมกองตามกระบวนการของลูกเสือ ในด้านการควบคุมด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ มีปัญหาในส่วนการสอบถามความต้องการใช้วัสดุ อุปกรณ์และเอกสารของใช้สำนักงาน จากครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ ก่อนจัดซื้อ เพื่อนำมารายงาน การจัดซื้อทุกครั้ง และในด้านการประเมินผล มีปัญหาในส่วนการติดตามแผนหรือกำหนดแนวทางการประเมินผลการสอนกิจกรรมลูกเสือ

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีความมุ่งประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการลูกเสือ ในตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้กำกับกลุ่ม และผู้กำกับกอง เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับ การศึกษา วุฒิต่างลูกเสือ ประสบการณ์ด้านบริหาร และประสบการณ์ด้านลูกเสือ โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ในการดำเนินการ วิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและตัวอย่างประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย ประชากร ตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานกิจการลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 96 โรงเรียน คือ 1.1 ผู้อำนวยการ จำนวน 96 คน 1.2 ผู้กำกับกลุ่ม จำนวน 96 คน รวมเป็นจำนวน 192 คน

2. ตัวอย่างประชากร ได้แก่ ผู้กำกับกอง จำนวน 757 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane' Taro (1973 : 727, 1088) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตร

สูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อน (e=0.05)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่าตามสูตร} \quad n &= \frac{757}{1+757 (0.05)^2} \\
 &= 1+ (757 \times .0025) \\
 &= 757 / 2.89 \\
 &= 261.93
 \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างของผู้กำกับกองที่ใช้ในการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 262 คน นำจำนวนผู้กำกับกองมาเทียบหาสัดส่วนที่จะใช้ในแต่ละโรงเรียน จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนที่จะใช้เป็นรายโรงเรียนโดยการสุ่มตัวอย่างจากผู้กำกับกองของโรงเรียนแต่ละแห่งเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้กำกับกอง

สรุป ประชากรและตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ จำนวน 96 คน ผู้กำกับกลุ่ม จำนวน 96 คน และผู้กำกับกอง จำนวน 262 คน รวมทั้งหมด 454 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำหรับผู้บริหารกิจการลูกเสือที่เป็นกลุ่มประชากร ของการวิจัยมี 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์ด้าน บริหาร และ ประสบการณ์ด้านลูกเสือ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับสภาพการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คำนวณหาค่า ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คำนวณหาค่า ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ บทความ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 และข้อบังคับลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ. 2509 คู่มือการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร กลุ่มงานพัฒนาผู้นำลูกเสือ และยุทธศาสตร์กองพัฒนาข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขอบข่ายภาระงานในการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 3 ด้าน และเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ งานประจำ กิจกรรมพิเศษ และการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ในสภาพและปัญหาทั้ง 3 ด้าน คือ

- ด้านงานประจำ ประกอบด้วย การดำเนินการจัดทำโครงสร้าง การจัดประเภทการเรียนการสอน คณะกรรมการลูกเสือโรงเรียน การดำเนินการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี การรายงานลูกเสือประจำปี

- ด้านกิจกรรมพิเศษ ประกอบด้วย การจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือ การจัดกิจกรรมลูกเสือประจำปี การพิจารณากิจกรรมในโรงเรียน การสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรม การประเมินผลกิจกรรมลูกเสือ การพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์

- ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ ประกอบด้วย การวางแผนดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ การประเมินผลการพัฒนา การจัดสรรงบประมาณ การดำเนินการเข้าค่ายพักแรมลูกเสือ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจรับคำแนะนำสำหรับการแก้ไขและปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องในด้านด้านครอบคลุมเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ทั้งนี้ คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 นักทรัพยากรบุคคล ที่มีความเชี่ยวชาญด้านทฤษฎี การวิจัยในกิจการลูกเสือระดับผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 2 ท่าน

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการ เจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา และกิจการลูกเสือเป็นที่ยอมรับในกิจการลูกเสือระดับผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ท่าน

5.3 ข้าราชการครู ระดับ คศ.3 ที่ส่งผลงานทางด้านลูกเสือคนแรก ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในกิจการลูกเสือกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ท่าน

6. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton (1977 : 49) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

ให้คะแนน	+1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
ให้คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
ให้คะแนน	-1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นผ่านเกณฑ์

จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแล้ว มาพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามในแต่ละด้านที่ผ่านเกณฑ์โดยมีบางข้อคำถามนำมาจัดเรียงใหม่เพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเดินทางไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาบางส่วน และส่งกลับทางไปรษณีย์บางส่วน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 79 โรงเรียน ซึ่งได้มีการกำกับติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์และติดตามจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียน ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้ได้รับแบบสอบถามโดยเฉพาะผู้อำนวยการ และผู้กำกับกลุ่ม ครบทั้ง 79 โรงเรียน ส่วนผู้กำกับกอง บางโรงเรียนไม่ได้ส่งกลับอันเนื่องจากผู้กำกับกองบางท่านต้องเข้ารับการสัมมนาต่างจังหวัด และภารกิจอื่นๆ ดังได้แสดงข้อมูลดังนี้

ประชากร	จำนวนแบบสอบถาม	ได้รับแบบสอบถามคืน	คิดเป็นร้อยละ
ผู้อำนวยการ	96	79	82.29
ผู้กำกับกลุ่ม	96	79	82.29
ผู้กำกับกอง	262	222	84.73

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for PC (Statistical Package for Social Sciences) ของภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิทางลูกเสือ ประสบการณ์ด้านการบริหาร และประสบการณ์ด้านลูกเสือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอผลวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบ คำบรรยาย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอผลวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอผลวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

ปัญหาและความคิดเห็นของงานด้านใด ในรายชื่อผู้วิจัยจะนำค่าร้อยละสูงสุด มา 2-3 ลำดับของปัญหาแต่ละด้านเพื่อนำมาสรุปการอภิปรายผล

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำค่าความถี่และเป็นค่าร้อยละมาแปลค่าเป็นระดับการปฏิบัติโดยใช้วิธีของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2552: 113) ในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งมีวิธีการดังนี้

ร้อยละ 80 – 100 หมายถึง มากที่สุด

ร้อยละ 60 – 79 หมายถึง มาก

ร้อยละ 40 – 59 หมายถึง น้อย

น้อยกว่าร้อยละ 40 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อคำถาม ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₁ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
•ชาย	43	54.43	59	74.68	144	64.86	246	64.74
•หญิง	36	45.57	20	25.32	78	35.14	134	35.26
อายุ								
•50 ปีขึ้นไป	65	82.28	25	31.65	46	20.72	136	35.79
•30 – 39 ปี	3	3.80	21	26.58	104	46.85	128	33.68
•40 – 49 ปี	11	13.92	28	35.44	47	21.17	86	22.63
•ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	5	6.33	25	11.26	30	7.89
วุฒิการศึกษาสูงสุด								
•ปริญญาตรี	6	7.59	48	60.76	168	75.68	222	58.42
•ปริญญาโท	67	84.81	29	36.71	54	24.32	150	39.47
•ปริญญาเอก	6	7.59	2	2.53	-	-	8	2.11
อายุราชการ								
•20 ปี ขึ้นไป	72	91.14	41	51.90	53	23.87	166	43.68
•5 – 9 ปี	1	1.27	10	12.66	61	27.48	72	18.95
•น้อยกว่า 5 ปี	2	2.53	7	8.86	62	27.93	71	18.68
•10 – 14 ปี	-	-	20	25.32	29	13.06	49	12.89
•15 – 19 ปี	4	5.06	1	1.27	17	7.66	22	5.79
ประสบการณ์ทำงาน								
•5 – 9 ปี	11	13.92	30	37.97	68	30.63	109	28.68
•น้อยกว่า 5 ปี	4	5.06	11	13.92	62	27.93	77	20.26
•10 – 14 ปี	31	39.24	17	21.52	29	13.06	77	20.26
•20 ปี ขึ้นไป	15	18.99	18	22.78	44	19.82	77	20.26
•15 – 19 ปี	18	22.78	3	3.80	19	8.56	40	10.53

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทลูกเสือ								
ที่รับผิดชอบ								
• ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่	42	53.16	56	70.89	203	91.44	301	79.21
• ลูกเสือสามัญ	28	35.44	14	17.72	14	6.31	56	14.74
• ลูกเสือสำรอง	9	11.39	9	11.39	5	2.25	23	6.05
• ลูกเสือวิสามัญ	-	-	-	-	-	-	-	-
ประสบการณ์ด้าน								
กิจการลูกเสือ								
• 20 ปี ขึ้นไป	60	75.95	29	36.71	48	21.62	137	36.05
• 5 – 9 ปี	6	7.59	14	17.72	71	31.98	91	23.95
• 10 – 14 ปี	10	12.66	26	32.91	31	13.96	67	17.63
• น้อยกว่า 5 ปี	2	2.53	5	6.33	54	24.32	61	16.05
• 15 – 19 ปี	1	1.27	5	6.33	18	8.11	24	6.32

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ปรากฏผลดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.74 มากกว่า เพศหญิง ร้อยละ 35.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า **ผู้อำนวยการ** เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.43 มากกว่า เพศหญิง ร้อยละ 45.57 , **ผู้กำกับกลุ่ม** เป็นเพศชาย ร้อยละ 74.68 มากกว่า เพศหญิง ร้อยละ 25.32 , **ผู้กำกับกอง** เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.86 มากกว่า เพศหญิง ร้อยละ 35.14

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.79 รองลงมาคือ 30 – 39 ปี ร้อยละ 33.68 , 40 – 49 ปี ร้อยละ 22.63 และต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 7.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า **ผู้อำนวยการ** ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 82.28 รองลงมาคือ 40 – 49 ปี ร้อยละ 13.92 และ 30 – 39 ปี ร้อยละ 3.80 **ผู้กำกับกลุ่ม** ส่วนใหญ่มีอายุ 40 – 49 ปี ร้อยละ 35.44 รองลงมาคือ 30 – 39 ปี ร้อยละ 26.58 และ ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 6.33 **ผู้กำกับกอง** ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 39 ปี ร้อยละ 46.85 รองลงมาคือ 40 – 49 ปี ร้อยละ 21.17 , 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.72 และ ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 11.26

วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 58.42 รองลงมาคือ ปริญญาโท ร้อยละ 39.47 และ ปริญญาเอก ร้อยละ 2.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า **ผู้อำนวยการ** ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษา ปริญญาโท ร้อยละ 84.81 รองลงมาคือ ปริญญาตรี และ ปริญญาเอก มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 7.59 **ผู้กำกับกลุ่ม** ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 60.76 รองลงมาคือ ปริญญาโท ร้อยละ 36.71 และ ปริญญาเอก ร้อยละ 2.53 **ผู้กำกับกอง** ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 75.68 รองลงมาคือ ปริญญาโท ร้อยละ 24.32

อายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 43.68 รองลงมาคือ 5 – 9 ปี ร้อยละ 18.95 , น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 18.68 , 10 – 14 ปี ร้อยละ 12.89 และ 15 – 19 ปี ร้อยละ 5.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า **ผู้อำนวยการ** ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 91.14 คิดเป็นร้อยละ รองลงมาคือ 15 – 19 ปี ร้อยละ 5.06, น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 2.53 และ 5 – 9 ปี ร้อยละ 1.27 **ผู้กำกับกลุ่ม** ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 51.90 รองลงมาคือ 10 – 14 ปี ร้อยละ 25.32 , 5 – 9 ปี ร้อยละ 12.66 , น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 8.86 และ 15 – 19 ปี ร้อยละ 1.27 **ผู้กำกับกอง** ส่วนใหญ่มีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 27.93 รองลงมาคือ 5 – 9 ปี ร้อยละ 27.48 , 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 23.87 , 10 – 14 ปี ร้อยละ 13.06 และ 15 – 19 ปี ร้อยละ 7.66

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 9 ปี ร้อยละ 28.68 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี , 10 – 14 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 20.26 และ 15 – 19 ปี ร้อยละ 10.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า **ผู้อำนวยการ** ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 14 ปี ร้อยละ 39.24 รองลงมาคือ 15 – 19 ปี ร้อยละ 22.78, 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 18.99, 5 – 9 ปี ร้อยละ 13.92 และ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 5.06 **ผู้กำกับกลุ่ม** ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 9 ปี ร้อยละ 37.97 รองลงมาคือ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 22.78, 10 – 14 ปี ร้อยละ 21.52, น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 13.92 และ 15 – 19 ปี ร้อยละ 3.80 **ผู้กำกับกอง** ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 9 ปี ร้อยละ 30.63 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 27.93, 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 19.82, 10 – 14 ปี ร้อยละ 13.06 และ 15 – 19 ปี ร้อยละ 8.56

ตำแหน่งที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับผิดชอบ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ร้อยละ 79.21 รองลงมาคือ รับผิดชอบลูกเสือสามัญ ร้อยละ 14.74 และ ลูกเสือสำรอง ร้อยละ 6.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า **ผู้อำนวยการ** ส่วนใหญ่รับผิดชอบ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ร้อยละ 53.16 รองลงมาคือ รับผิดชอบลูกเสือสามัญ ร้อยละ 35.44 และ ลูกเสือสำรอง

ร้อยละ 11.39 **ผู้กำกับกลุ่ม** ส่วนใหญ่รับผิดชอบ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ร้อยละ 70.89 รองลงมา คือ ลูกเสือสามัญ ร้อยละ 17.72 และลูกเสือสำรอง ร้อยละ 11.39 **ผู้กำกับกอง** ส่วนใหญ่ รับผิดชอบ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ร้อยละ 91.44 รองลงมาคือ ลูกเสือสามัญ ร้อยละ 6.31 และ ลูกเสือสำรอง ร้อยละ 2.25

ประสบการณ์ด้านกิจการลูกเสือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ด้านกิจการลูกเสือ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 36.05 รองลงมาคือ 5 – 9 ปี ร้อยละ 23.95, 10 – 14 ปี ร้อยละ 17.63, น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 16.05 และ 15 – 19 ปี ร้อยละ 6.32 เมื่อพิจารณาเป็นราย กลุ่มพบว่า **ผู้อำนวยการ** ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านกิจการลูกเสือ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 75.95 รองลงมาคือ 10 – 14 ปี ร้อยละ 12.66, 5 – 9 ปี ร้อยละ 7.59, น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 2.53 และ 15 – 19 ปี ร้อยละ 1.27 **ผู้กำกับกลุ่ม** ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านกิจการลูกเสือ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 36.71 รองลงมาคือ 10 – 14 ปี ร้อยละ 32.91, 5 – 9 ปี ร้อยละ 17.72 และ น้อยกว่า 5 ปี และ 15 – 19 ปี มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 6.33 **ผู้กำกับกอง** ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านกิจการ ลูกเสือ 5 – 9 ปี ร้อยละ 32.98 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 24.32, 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 21.62, 10 – 14 ปี ร้อยละ 13.96 และ 15 – 19 ปี ร้อยละ 8.11

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตาราง 2 การผ่านการฝึกอบรมขั้นความรู้และประเภท สามารถอธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมขั้นความรู้ โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีวุฒิทางลูกเสือชั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.) ร้อยละ 82.37 รองลงมาคือ ชั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.) ร้อยละ 65.79, ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 2 ท่อนแล้ว ร้อยละ 56.32 และผ่านการฝึกอบรมขั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรม (A.L.T.C.) ร้อยละ 15.00 ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 3 ท่อนแล้ว ร้อยละ 10.79 ผ่านการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม (L.T.C.) ร้อยละ 5.79 ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 4 ท่อนแล้ว ร้อยละ 5.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า **ผู้อำนวยการ** มีวุฒิทางลูกเสือชั้นความรู้ ขั้นสูง (A.T.C.) ร้อยละ 84.81, ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 2 ท่อนแล้ว ร้อยละ 79.75, ชั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.) ร้อยละ 73.42, ได้ผ่านการฝึกอบรมขั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรม (A.L.T.C.) , ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 3 ท่อนแล้ว มีจำนวนเท่ากับ ร้อยละ 24.05, ได้ผ่านการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม (L.T.C.), ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 4 ท่อนแล้ว มีจำนวนเท่ากับ ร้อยละ 12.66 โดยในหัวข้อ ไม่มีวุฒิทางลูกเสือ มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.27 **ผู้กำกับกลุ่ม** มีวุฒิทางลูกเสือชั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.) ร้อยละ 84.81, ชั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.) ร้อยละ 83.54, ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 2 ท่อนแล้ว ร้อยละ 82.28, ได้ผ่านการฝึกอบรมขั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรม (A.L.T.C.) ร้อยละ 29.11, ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 3 ท่อนแล้ว ร้อยละ 16.46 , ได้ผ่านการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม (L.T.C.) ร้อยละ 12.66, ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 4 ท่อนแล้ว ร้อยละ 8.86 **ผู้กำกับกอง** มีวุฒิทางลูกเสือชั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.) ร้อยละ 85.14 รองลงมาคือ ชั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.) ร้อยละ 52.25, ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 2 ท่อนแล้ว ร้อยละ 38.74, ได้ผ่านการฝึกอบรมขั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรม (A.L.T.C.) ร้อยละ 6.76, ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 3 ท่อนแล้ว ร้อยละ 4.05, ได้ผ่านการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม (L.T.C.) และได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 4 ท่อนแล้ว มีจำนวนเท่ากับ ร้อยละ 0.90 และไม่มีวุฒิทางลูกเสือ ร้อยละ 1.35

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารกิจการลูกเสือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารกิจการลูกเสือ ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 30 ข้อ
คำถาม ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านงานประจำ	ตารางที่ 3	ถึง	13
2. ด้านกิจกรรมพิเศษ	ตารางที่ 14	ถึง	20
3. ด้านพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ	ตารางที่ 21	ถึง	32



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โครงสร้างการบริหารกิจการลูกเสือ								
• ดำเนินการสมบูรณ์แล้ว	54	68.35	46	58.23	140	63.06	240	63.16
• ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์	24	30.38	29	36.71	67	30.18	120	31.58
• ยังไม่ดำเนินการ	1	1.27	4	5.06	15	6.76	20	5.26
วิธีการดำเนินการสมบูรณ์แล้ว								
	(n=54)		(n=46)		(n=140)		(n=240)	
• ดำเนินการจัดตั้งตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน	44	81.48	43	93.48	128	91.43	215	89.58
• ดำเนินการจัดตั้งเมื่อมีการตรวจชั้นที่ 5 ชั้นปฏิบัติการและประเมินผล	21	38.89	15	32.61	40	28.57	76	31.67
• ดำเนินการเฉพาะกองลูกเสือที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องการ	8	14.81	2	4.35	27	19.29	37	15.42
สาเหตุที่ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์								
	(n=24)		(n=29)		(n=67)		(n=120)	
• ไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากมีบุคลากรย้าย เข้า ออก บ่อยครั้ง	19	79.17	25	86.21	47	70.15	91	75.83
• ไม่มีการวางแผนการดำเนินการที่ชัดเจน	2	8.33	8	27.59	25	37.31	35	29.17
• ไม่มีการทำหนดบุคลากร และหน้าที่ที่ชัดเจน	2	8.33	7	24.14	17	25.37	26	21.67

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ ดำเนินการสมบูรณ์แล้วเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 63.16 และการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือที่ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 31.5 และยังไม่ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 5.26

ดำเนินการสมบูรณ์แล้ว พบว่า ดำเนินการสมบูรณ์แล้วมีการใช้วิธีดำเนินการจัดตั้งตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนปฏิบัติในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 89.58) และมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ได้แก่การดำเนินการจัดตั้งเมื่อมีการตรวจชั้นที่ 5 ชั้นปฏิบัติการและประเมินผล (ร้อยละ 31.67) และดำเนินการเฉพาะกองลูกเสือที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องการ (ร้อยละ 15.42)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้ พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์ พบว่า ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์ พบว่า มีการดำเนินงานไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากมีบุคลากร ย้ายเข้า ออก บ่อยครั้ง อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 75.83) และสาเหตุที่พบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่มีการวางแผนการดำเนินการที่ชัดเจน (ร้อยละ 29.17) และไม่มีการกำหนดบุคลากรและหน้าที่ที่ชัดเจน (ร้อยละ 21.67)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ คือดำเนินการสมบูรณ์แล้ว คิดเป็นร้อยละ 68.35 วิธีการดำเนินการสมบูรณ์แล้วมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือวิธีดำเนินการจัดตั้งตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน (ร้อยละ 81.48) ส่วนดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.38 สาเหตุที่ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากมีบุคลากร ย้าย เข้า ออก บ่อยครั้ง (ร้อยละ 79.17) และยังไม่ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 1.27

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ คือ ดำเนินการสมบูรณ์แล้ว คิดเป็นร้อยละ 58.23 วิธีการดำเนินการสมบูรณ์แล้วมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือวิธีดำเนินการจัดตั้งตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน (ร้อยละ 93.48) ส่วนดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 36.71 สาเหตุที่ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากมีบุคลากร ย้าย เข้า ออก บ่อยครั้ง (ร้อยละ 86.21) และยังไม่ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 5.06

กลุ่มผู้กำกับกอง พบว่า การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ คือ ดำเนินการสมบูรณ์แล้ว คิดเป็นร้อยละ 63.06 วิธีการดำเนินการสมบูรณ์แล้วมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือวิธีดำเนินการจัดตั้งตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน (ร้อยละ 91.43) ส่วนดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.18 สาเหตุที่ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากมีบุคลากร ย้าย เข้า ออก บ่อยครั้ง (ร้อยละ 70.15) และยังไม่ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 6.76

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับประเภทการจัดการเรียน การสอนลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทลูกเสือที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอน								
• ลูกเสือสามัญ	75	94.94	76	96.20	205	92.34	356	93.68
• ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่	71	89.87	76	96.20	208	93.69	355	93.42
• ลูกเสือสำรอง	73	92.41	76	96.20	202	90.99	351	92.37
• ลูกเสือวิสามัญ	4	5.06	8	10.13	8	3.60	20	5.26

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทลูกเสือที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอน จำแนก
รายชื่อปรากฏผลดังนี้

ประเภทลูกเสือที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวม พบว่า ประเภทลูกเสือที่
โรงเรียนจัดการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มี 3 ประเภท คือ ประเภทลูกเสือ
สามัญ (ร้อยละ 93.68), ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (ร้อยละ 93.42), ลูกเสือสำรอง (ร้อยละ 92.37)
และประเภทลูกเสือที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ลูกเสือ
วิสามัญ (ร้อยละ 5.26)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า 2 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการและผู้กำกับกองมีความเห็น
สอดคล้องกันในภาพรวม แต่ผู้กำกับกลุ่ม พบว่า ประเภทลูกเสือที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอนมี
การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ประเภท คือ ลูกเสือสำรอง, ลูกเสือสามัญ, ลูกเสือสามัญ
รุ่นใหญ่ (ร้อยละ 96.20) เท่ากัน และประเภทลูกเสือที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่
ในระดับน้อยที่สุด คือ ลูกเสือวิสามัญ (ร้อยละ 10.13)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือของโรงเรียน

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือของโรงเรียน								
ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน	52	65.82	43	54.43	137	61.71	232	61.05
ผู้กำกับกลุ่ม	23	29.11	19	24.05	44	19.82	86	22.63
ผู้กำกับกอง	3	3.80	13	16.46	35	15.77	51	13.42

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือของโรงเรียน
จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ผู้ดำเนินการจัดตั้ง
กลุ่ม กองลูกเสือของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 61.05) และ
ผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้กำกับกลุ่ม
(ร้อยละ 22.63) และผู้กำกับกอง (ร้อยละ 13.42)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียน

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียน								
• มีการจัดตั้ง	75	94.94	74	93.67	205	92.34	354	93.16
• ไม่มีการจัดตั้ง	4	5.06	5	6.33	17	7.66	26	6.84
คณะกรรมการประกอบด้วย								
	(n=75)		(n=74)		(n=205)		(n=354)	
• ผู้กำกับกอง	70	93.33	73	98.65	199	97.07	342	96.61
• ผู้อำนวยการ	71	94.67	69	93.24	193	94.15	333	94.07
• ผู้กำกับกลุ่ม	69	92.00	68	91.89	184	89.76	321	90.68
• นายหมู่ลูกเสือ	53	70.67	56	75.68	162	79.02	271	76.55
• หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม	36	48.00	34	45.95	109	53.17	179	50.56
• หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	31	41.33	30	40.54	112	54.63	173	48.87
• หัวหน้าฝ่ายการเงิน และบัญชี	36	48.00	35	47.30	101	49.27	172	48.59
• หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่	24	32.00	23	31.08	89	43.41	136	38.42

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียนจำแนกราย
ข้อปรากฏผลดังนี้

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่มีการจัดตั้ง
คณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 93.16) และไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือใน
โรงเรียน (ร้อยละ 6.84)

คณะกรรมการลูกเสือโรงเรียนประกอบด้วยโดยภาพรวม พบว่า คณะกรรมการลูกเสือ
โรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วยผู้กำกับกองเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96.61)
ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 94.07) และผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 90.68) ส่วนคณะกรรมการลูกเสือโรงเรียนที่
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยนายหมู่ (ร้อยละ 76.55) และคณะกรรมการลูกเสือ
โรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายกิจกรรม (ร้อยละ 50.56), หัวหน้า
ฝ่ายวิชาการ (ร้อยละ 48.87), หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (ร้อยละ 48.59) และหัวหน้าฝ่าย
อาคารสถานที่ (ร้อยละ 38.42)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า สองกลุ่ม คือ ผู้กำกับกลุ่ม และผู้กำกับกองมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม แต่ผู้อำนวยการ พบว่า คณะกรรมการลูกเสือโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 94.67), ผู้กำกับกอง (ร้อยละ 93.33) และผู้กำกับกอง (ร้อยละ 92.00)

ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับการวางแผนดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การวางแผนดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ								
• มี	77	97.47	73	92.41	216	97.30	366	96.32
• ไม่มี	2	2.53	6	7.59	6	2.70	14	3.68
วิธีการดำเนินการ								
	(n=77)		(n=73)		(n=216)		(n=366)	
• กำหนดให้เก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือเป็นไปตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ	73	94.81	72	98.63	205	94.91	350	95.63
• กำหนดให้ลูกเสือเป็นผู้จ่ายค่าบำรุงลูกเสือเองโดยจ่ายครั้งเดียวต่อปี	33	42.86	35	47.95	92	42.59	160	43.72
• มีการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือก่อนการรายงานลูกเสือประจำปี	29	37.66	26	35.62	64	29.63	119	32.51
• กำหนดให้ลูกเสือเป็นผู้จ่ายค่าบำรุงลูกเสือเองโดยส่งเสริมให้จ่ายแบบออมทรัพย์	10	12.99	3	4.11	21	9.72	34	9.29
• มีการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือหลังการรายงานลูกเสือประจำปีไปแล้ว	2	2.60	-	-	10	4.63	12	3.28

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ
จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การวางแผนดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่มีการวางแผนดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ (ร้อยละ 96.32) และไม่มีการวางแผนดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ (ร้อยละ 3.68)

วิธีการดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า วิธีการดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดให้เก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือเป็นไปตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95.63) และวิธีการดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การกำหนดให้ลูกเสือเป็นผู้จ่ายค่าบำรุงลูกเสือเองโดยจ่ายครั้งเดียวต่อปี (ร้อยละ 43.72) และมีการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือก่อนการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 32.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในดำเนินงานประจำ
เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือ								
• ไม่เพียงพอ	47	59.49	45	56.96	121	54.50	213	56.05
• เพียงพอ	32	40.51	34	43.04	101	45.50	167	43.95
วิธีการดำเนินการ								
	(n=47)		(n=45)		(n=121)		(n=213)	
• นำงบประมาณส่วนอื่นของ ทางโรงเรียนมาใช้	23	48.94	19	42.22	66	54.55	108	50.70
• ของงบประมาณเพิ่มเติม จาก หน่วยงานต้นสังกัด	15	31.91	16	35.56	58	47.93	89	41.78
• ขอบริจาคจากหน่วยงาน ของ ชุมชน องค์กรเอกชน หรือ สมาคมต่างๆ	16	34.04	12	26.67	50	41.32	78	36.62
• ครู-อาจารย์ในโรงเรียนบริจาค	9	19.15	5	11.11	22	18.18	36	16.90

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือจำแนกราย
ข้อปรากฏผลดังนี้

การบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่การบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือไม่เพียงพอ (ร้อยละ 56.05) และการบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือเพียงพอ (ร้อยละ 43.95)

วิธีการดำเนินการในบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า วิธีการดำเนินการในบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือนางบประมาณส่วนอื่นของทางโรงเรียนมาใช้เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.70) และของงบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานต้นสังกัด (ร้อยละ 41.78) และวิธีการดำเนินการในบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขอบริจาคจากหน่วยงานของชุมชน องค์กรเอกชน หรือสมาคมต่างๆ (ร้อยละ 36.62) และครู-อาจารย์ในโรงเรียนบริจาค (ร้อยละ 19.15)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า สองกลุ่ม คือ ผู้กำกับกลุ่ม และผู้กำกับกองมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม แต่ผู้อำนวยการ พบว่า วิธีการดำเนินการในบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือนางบประมาณส่วนอื่นของทางโรงเรียนมาใช้ (ร้อยละ 48.94) และวิธีการดำเนินการในบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขอบริจาคจากหน่วยงานของชุมชน องค์กรเอกชน หรือสมาคมต่างๆ (ร้อยละ 34.04) และของงบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานต้นสังกัด (ร้อยละ 31.91)



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี								
• มี	77	97.47	76	96.20	214	96.40	367	96.58
• ไม่มี	2	2.53	3	3.80	8	3.60	13	3.42
วิธีการดำเนินการ								
	(n=77)		(n=76)		(n=214)		(n=367)	
• ทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายใน แบบ ลส.6,7,8 หรือ 9	61	79.22	50	65.79	173	80.84	284	77.38
• มีสมุดบัญชีใช้จ่ายเงินบำรุง ลูกเสือ	58	75.32	59	77.63	132	61.68	249	67.85
• มีสมุดเงินฝากธนาคาร	65	84.42	54	71.05	121	56.54	240	65.40
• มีรายงานการเงินลูกเสือ ประจำปีตามแบบ ลส.10	56	72.73	50	65.79	128	59.81	234	63.76

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี
จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี โดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่มีการ
จัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 96.58) และไม่มีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับ
เงินบำรุงลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 3.42)

วิธีการดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปีโดยภาพรวม พบว่า
วิธีการดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ
การดำเนินการทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในแบบ ลส.6,7,8 หรือ 9 เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.38) ,
มีสมุดบัญชีใช้จ่ายเงินบำรุงลูกเสือ (ร้อยละ 67.85) , มีสมุดเงินฝากธนาคาร (ร้อยละ 65.40) และ
มีรายงานการเงินลูกเสือประจำปีตามแบบ ลส.10 (ร้อยละ 63.76)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า วิธีการดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี
ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีสมุดเงินฝากธนาคาร (ร้อยละ 84.42) และวิธีการ
ดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การ

ทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในแบบ ลส.6, 7, 8 หรือ 9 (ร้อยละ 79.22), มีสมุดบัญชีใช้จ่ายเงินบำรุงลูกเสือ (ร้อยละ 75.32) และ มีรายงานการเงินลูกเสือประจำปี ตามแบบ ลส.10 (ร้อยละ 72.73)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า วิธีการดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มีสมุดบัญชีใช้จ่ายเงินบำรุงลูกเสือ (ร้อยละ 77.63), มีสมุดเงินฝาก ธนาคาร (ร้อยละ 71.05), ทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในแบบ ลส.6, 7, 8 หรือ 9 และมีรายงานการเงิน ลูกเสือประจำปีตามแบบ ลส.10 มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 65.79)

กลุ่มผู้กำกับกอง พบว่า วิธีการดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือการทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในแบบ ลส.6, 7, 8 หรือ 9 (ร้อยละ 80.84) และวิธีการดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีสมุดบัญชีใช้จ่ายเงินบำรุงลูกเสือ (ร้อยละ 61.68) และวิธีการดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มีรายงานการเงินลูกเสือประจำปีตามแบบ ลส.10 (ร้อยละ 59.81) และมีสมุดเงินฝากธนาคาร (ร้อยละ 56.54)

ตาราง 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำเกี่ยวกับการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี								
• มีการดำเนินการ	79	100.00	76	96.20	213	95.95	368	96.84
• ไม่มีการดำเนินการ	-	-	3	3.80	9	4.05	12	3.16
ผู้รับผิดชอบในดำเนินการ								
	(n=79)		(n=76)		(n=213)		(n=368)	
• ผู้กำกับกลุ่มดำเนินการ	48	60.76	36	47.37	87	40.85	171	46.47
• ผู้ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนดำเนินการ	36	45.57	40	52.63	91	42.72	167	45.38
• ผู้กำกับกองดำเนินการ	27	34.18	20	26.32	70	32.86	117	31.79
• ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนดำเนินการเอง	20	25.32	16	21.05	59	27.70	95	25.82
• คณะกรรมการเฉพาะกิจดำเนินการ	17	21.52	12	15.79	51	23.94	80	21.74
• เจ้าหน้าที่ธุรการดำเนินการ	12	15.19	10	13.16	33	15.49	55	14.95

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี จำแนกรายชื่อปรากฏผลดังนี้

การดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี โดยภาพรวม พบว่า การดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี ส่วนใหญ่ มีการดำเนินการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 96.84) และไม่มี การดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 3.16)

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีโดยภาพรวม พบว่า ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 46.47) และผู้ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน (ร้อยละ 45.38) และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้กำกับกอง (ร้อยละ 31.79)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 60.76) และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน (ร้อยละ 45.57) และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้กำกับกอง (ร้อยละ 34.18)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน (ร้อยละ 52.63) และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 47.37) และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้กำกับกอง (ร้อยละ 26.32)

กลุ่มผู้กำกับกอง พบว่า ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน (ร้อยละ 42.72) และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 40.85) และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้กำกับกอง (ร้อยละ 32.86)

ตาราง 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับการจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี								
• มี	75	94.94	65	82.28	177	79.73	317	83.42
• ไม่มี	4	5.06	14	17.72	45	20.27	63	16.58
วิธีการดำเนินการจัดประชุม								
	(n=75)		(n=65)		(n=177)		(n=317)	
• มีการประชุมผู้บังคับบัญชา ลูกเสือโรงเรียน 1 ครั้งต่อปี การศึกษา	28	37.33	27	41.54	97	54.80	152	47.95
• มีการประชุมก่อนการรายงาน ลูกเสือประจำปี	33	44.00	21	32.31	64	36.16	118	37.22
• มีการประชุมเพื่อจัดทำ รายงาน สรุปสาระสำคัญ ปัญหาและอุปสรรค	29	38.67	25	38.46	59	33.33	113	35.65
• มีการประชุมผู้บังคับบัญชา ลูกเสือโรงเรียน มากกว่า 1 ครั้งต่อปี การศึกษาโดย เฉลี่ย 2.80 ครั้ง	26	34.67	19	29.23	67	37.85	112	35.33
• นำเสนอรายงานการ ลูกเสือ ประจำปีส่งสำนักงานลูกเสือ เขตตามลำดับ	29	38.67	25	38.46	58	32.77	112	35.33
• มีการประชุมหลังการรายงาน ลูกเสือประจำปี เพื่อนำข้อมูล ไปใช้ในปีต่อไป	13	17.33	9	13.85	41	23.16	63	19.87

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี โดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่ มีการจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 83.42) และไม่มีการจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 16.58)

วิธีการดำเนินการจัดประชุมโดยภาพรวม พบว่า วิธีการดำเนินการจัดประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน 1 ครั้งต่อปีการศึกษา เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 47.95) และวิธีการดำเนินการจัดประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การประชุมก่อนการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 37.22) ,การประชุมเพื่อจัดทำรายงานสรุปสาระสำคัญปัญหาและอุปสรรค (ร้อยละ 35.65)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า วิธีการดำเนินการจัดประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การประชุมก่อนการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 44.00), วิธีการดำเนินการจัดประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การประชุมเพื่อจัดทำรายงาน สรุปสาระสำคัญปัญหาและอุปสรรค และนำเสนอรายงานการลูกเสือประจำปีส่งสำนักงานลูกเสือเขตตามลำดับ มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 38.67) และการประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน 1 ครั้งต่อปีการศึกษา (ร้อยละ 37.33)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า วิธีการดำเนินการจัดประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน 1 ครั้งต่อปีการศึกษา (ร้อยละ 41.54) และวิธีการดำเนินการจัดประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือการประชุมเพื่อจัดทำรายงานสรุปสาระสำคัญ ปัญหาอุปสรรค และนำเสนอรายงานการลูกเสือประจำปีส่งสำนักงานลูกเสือเขตตามลำดับ มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 38.46) และการประชุมก่อนการรายงานลูกเสือ ประจำปี (ร้อยละ 32.31)

กลุ่มผู้กำกับกอง พบว่า วิธีการดำเนินการจัดประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน 1 ครั้งต่อปีการศึกษา อยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 54.80) และวิธีการดำเนินการจัดประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน มากกว่า 1 ครั้งต่อปีการศึกษา (ร้อยละ 37.85) และการประชุมก่อนการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 36.16)

ตาราง 12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับการนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์								
• ใช้เพื่อวางแผนพัฒนากิจการ ลูกเสือของโรงเรียน	56	70.89	53	67.09	166	74.77	275	72.37
• ใช้เพื่อเป็นข้อมูลพัฒนา บุคลากรผู้รับผิดชอบงาน ลูกเสือของโรงเรียน	54	68.35	49	62.03	120	54.05	223	58.68
• ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในกอง ลูกเสือของโรงเรียน	38	48.10	33	41.77	124	55.86	195	51.32
• ใช้เพื่อเป็นสารสนเทศ ในการบริหารงานลูกเสือ ของโรงเรียน	55	69.62	39	49.37	86	38.74	180	47.37
• ใช้เป็นข้อมูลขอรับการ สนับสนุนจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องต่อไป	21	26.58	17	21.52	80	36.04	118	31.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์
จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์โดยภาพรวม พบว่า นำมาใช้เพื่อวางแผน
พัฒนากิจการลูกเสือของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.37) และ
การนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ใช้เพื่อเป็นข้อมูล
พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 58.68), ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในกอง
ลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 51.32)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า การนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์ที่มีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับมาก คือ การนำมาใช้เพื่อวางแผนพัฒนากิจการลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 70.89),
ใช้เพื่อเป็นสารสนเทศในการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 69.62) และใช้เพื่อเป็นข้อมูล
พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 68.35) และการนำรายงานลูกเสือ
ประจำปีมาใช้ประโยชน์ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในกองลูกเสือของ
โรงเรียน (ร้อยละ 48.10)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า การนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ใช้เพื่อวางแผนพัฒนากิจการลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 67.09) และใช้เพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 62.03) และการนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ใช้เพื่อเป็นสารสนเทศในการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 49.37)

กลุ่มผู้กำกับกอง พบว่า การนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ใช้เพื่อวางแผนพัฒนากิจการลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 74.77) และการนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในกองลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 55.86) และใช้เพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 54.05)

ตาราง 13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำเกี่ยวกับผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากรายงานลูกเสือประจำปี

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากรายงานลูกเสือประจำปี									
• หน่วยงานต้นสังกัดมีการดำเนินการติดตามผลตามการรายงานการลูกเสือประจำปี	55	69.62	58	73.42	170	76.58	283	74.47	
• หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการดำเนินการใดๆ เลยหลังจากการรายงานถึงแม้จะเกิดข้อปัญหาและอุปสรรค	21	26.58	20	25.32	45	20.27	86	22.63	
• หน่วยงานต้นสังกัดจัดทีมบุคลากรทางการลูกเสือเข้าช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว	3	3.80	1	1.27	7	3.15	11	2.89	

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจาก รายงานลูกเสือประจำปี จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากรายงานลูกเสือประจำปี โดยภาพรวม พบว่า ผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากรายงานลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก คือ หน่วยงานต้นสังกัดมีการดำเนินการติดตามผลตามการรายงานการลูกเสือประจำปีเป็น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.47) และผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากรายงานลูกเสือ ประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการดำเนินการใดๆ เลย หลังจากการรายงานถึงแม้จะเกิดข้อปัญหาและอุปสรรค (ร้อยละ 22.63) และหน่วยงานต้นสังกัด จัดทีมบุคลากรทางการลูกเสือเข้าช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว (ร้อยละ 2.89)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 14 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ เกี่ยวกับการประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน								
• มีการดำเนินการ	76	96.20	71	89.87	179	80.63	326	85.79
• ไม่มีการดำเนินการ	3	3.80	8	10.13	43	19.37	54	14.21
วิธีการดำเนินการ								
	(n=76)		(n=71)		(n=179)		(n=326)	
• ดำเนินการประชุมจัดทำแผน บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี	49	64.47	53	74.65	118	65.92	220	67.48
• ดำเนินการประชุมจัดทำแผน กิจกรรมลูกเสือ 1 ปี	22	28.95	13	18.31	56	31.28	91	27.91
• ดำเนินการประชุมจัดทำแผน กิจกรรมลูกเสือ 3 ปี	3	3.95	5	7.04	5	2.79	13	3.99

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า การประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินการ (ร้อยละ 85.79) และการประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการดำเนินการ (ร้อยละ 14.21)

วิธีการดำเนินการประชุมโดยภาพรวม พบว่า วิธีการดำเนินการประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ วิธีดำเนินการประชุมจัดทำแผนบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.48) และวิธีการดำเนินการประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ดำเนินการประชุมจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือ 1 ปี (ร้อยละ 27.91) และดำเนินการประชุมจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือ 3 ปี (ร้อยละ 3.99)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 15 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ
เกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ								
• มีการสำรวจ	61	77.22	50	63.29	157	70.72	268	70.53
• ไม่มีการสำรวจ	18	22.78	29	36.71	65	29.28	112	29.47
วิธีการดำเนินการพิจารณา								
	(n=61)		(n=50)		(n=157)		(n=268)	
• นำเสนอที่ประชุมผู้บังคับบัญชา ลูกเสือในโรงเรียน	40	65.57	31	62.00	113	71.97	184	68.66
• นำมาดำเนินการปรับปรุง และจัดกิจกรรมตามความ ต้องการ	38	62.30	33	66.00	97	61.78	168	62.69
• เป็นข้อมูลในการวางแผน กิจกรรมประจำปี	33	54.10	35	70.00	75	47.77	143	53.36

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยภาพรวม พบว่า มีการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือส่วนใหญ่ (ร้อยละ

70.53) และไม่มี การสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือส่วนใหญ่ (ร้อยละ 29.47)

วิธีการดำเนินการพิจารณาการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า การสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การนำเสนอที่ประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียน เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.66) และนำมาดำเนินการปรับปรุงและจัดกิจกรรมตามความต้องการ (ร้อยละ 62.69) และการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกิจกรรมประจำปี (ร้อยละ 53.36)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้ พบว่า 2 กลุ่มคือ ผู้อำนวยการและผู้กำกับกองมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม ส่วนกลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า การสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกิจกรรมประจำปี (ร้อยละ 70.00), นำมาดำเนินการปรับปรุงและจัดกิจกรรมตามความต้องการ (ร้อยละ 66.00) และนำเสนอที่ประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 62.00)



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 16 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ
เกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำ								
• พิธีทบทวนคำปฏิญาณและ สวนสนามเนื่องในวันคล้าย วันสถาปนาคณะลูกเสือ แห่งชาติ 1 กรกฎาคม	73	92.41	74	93.67	215	96.85	362	95.26
• พิธี ถวายราชสดุดี “วันวีรราษฎร์” เนื่องในวันคล้าย วันสวรรคตพระผู้พระราชทาน กำเนิดลูกเสือไทย 25 พฤศจิกายน	72	91.14	76	96.20	210	94.59	358	94.21
• การจัดกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์ในวันสำคัญ อาทิ วันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม	62	78.48	58	73.42	154	69.37	274	72.11
• การจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน และสังคม อาทิ การต่อต้าน ยาเสพติด การต่อต้าน มลภาวะ	61	77.22	56	70.89	157	70.72	274	72.11
• การจัดกิจกรรมเกียรติยศ และงานพิธีต่างๆ อาทิ งาน พระราชพิธีเฉลิมพระเกียรติ 5 ธันวาคม	46	58.23	33	41.77	117	52.70	196	51.58
• การจัดลูกเสือร่วม กิจกรรม วันสำคัญทาง ศาสนา อาทิ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา	42	53.16	35	44.30	113	50.90	190	50.00

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำ จำแนกรายข้อ
ปรากฏผลดังนี้

กิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำโดยภาพรวม พบว่า กิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำที่มี
การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ พิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนามเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนา
คณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95.26) , กิจกรรมพิธีถวายราชสดุดี

“วันวชิราวุธ” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย 25 พฤศจิกายน (ร้อยละ 94.21) และกิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญ อาทิ วันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม และการจัดกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม อาทิ การต่อต้านยาเสพติด การต่อต้านมลภาวะ มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 72.11)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า กิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดพิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนามเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม (ร้อยละ 92.41) การจัดกิจกรรมพิธีถวายราชสดุดี “วันวชิราวุธ” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย 25 พฤศจิกายน (ร้อยละ 91.14) และกิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญ อาทิ วันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม (ร้อยละ 78.48) และกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม อาทิ การต่อต้านยาเสพติด การต่อต้านมลภาวะ (ร้อยละ 77.22)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า กิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมพิธีถวายราชสดุดี “วันวชิราวุธ” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย 25 พฤศจิกายน (ร้อยละ 96.20), การจัดพิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนามเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม (ร้อยละ 93.67) และกิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญ อาทิ วันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม (ร้อยละ 73.42) กิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม อาทิ การต่อต้านยาเสพติด การต่อต้านมลภาวะ (ร้อยละ 70.89)

กลุ่มผู้กำกับกอง พบว่า กิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดพิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนามเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม (ร้อยละ 96.85) , การจัดกิจกรรมพิธีถวายราชสดุดี “วันวชิราวุธ” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย 25 พฤศจิกายน (ร้อยละ 94.59) และกิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ กิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม อาทิ การต่อต้านยาเสพติด การต่อต้านมลภาวะ (ร้อยละ 70.72) กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญ อาทิ วันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม (ร้อยละ 69.37)

ตาราง 17 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ
เกี่ยวกับการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือ								
• มีการพิจารณา	78	98.73	73	92.41	206	92.79	357	93.95
• ไม่มีการพิจารณา	1	1.27	6	7.59	16	7.21	23	6.05
วิธีการพิจารณาดำเนินการ								
	(n=78)		(n=73)		(n=206)		(n=357)	
• จัดตามวัยของลูกเสือ	63	80.77	59	80.82	172	83.50	294	82.35
• จัดตามความต้องการของ ลูกเสือ	43	55.13	43	58.90	88	42.72	174	48.74
• จัดตามความต้องการของ ชุมชน	27	34.62	20	27.40	39	18.93	86	24.09
• จัดตามผู้อำนวยการลูกเสือ โรงเรียนต้องการ	15	19.23	14	19.18	172	83.50	58	16.25

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือ จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า มีการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.95) และไม่มีการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือ (ร้อยละ 6.05)

วิธีพิจารณาดำเนินการการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า การพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดตามวัยของลูกเสือ เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.35) และการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดตามความต้องการของลูกเสือ (ร้อยละ 48.74) และการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ จัดตามความต้องการของชุมชน (ร้อยละ 24.09)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า 2 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการ และผู้กำกับกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม ส่วนผู้กำกับกอง พบว่า การพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การจัดตามวัยของลูกเสือ และการจัดตามที่ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนต้องการ มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 83.50) และการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดตามความต้องการของลูกเสือ (ร้อยละ 42.72)

ตาราง 18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี								
• มีการประเมิน	76	96.20	73	92.41	207	93.24	356	93.68
• ไม่มีการประเมิน	3	3.80	6	7.59	15	6.76	24	6.32
วิธีการดำเนินการ								
	(n=76)		(n=73)		(n=207)		(n=356)	
• นำผลการประเมินไป สรุปข้อ ปัญหาและ อุปสรรคเพื่อใช้ ในการปรับปรุงกิจกรรมใน คราวต่อไป	60	78.95	61	83.56	152	73.43	273	76.69
• นำผลการประเมินไปสรุปเพื่อ รายงานต้นสังกัด	44	57.89	35	47.95	106	51.21	185	51.97
• นำผลการประเมินไปสรุปเพื่อ รายงานการดำเนินงานเพื่อ ชุมชนต่อไป	24	31.58	13	17.81	52	25.12	89	25.00

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี โดยภาพรวม พบว่า มีการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.68) และไม่มีการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 6.32)

วิธีการดำเนินการประเมินผลการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปีโดยภาพรวม พบว่าการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การนำผลการประเมินไปสรุปข้อปัญหาและอุปสรรคเพื่อใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมในคราวต่อไป เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.69) และการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำผลการประเมินไปสรุปเพื่อรายงานต้นสังกัด (ร้อยละ 51.97) และการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ นำผลการประเมินไปสรุปเพื่อรายงานการดำเนินงานเพื่อชุมชนต่อไป (ร้อยละ 25.00)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 19 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ
เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน								
• มีการสำรวจ	62	78.48	51	64.56	164	73.87	277	72.89
• ไม่มีการสำรวจ	17	21.52	28	35.44	58	26.13	103	27.11
วิธีการดำเนินการ								
	(n=62)		(n=51)		(n=164)		(n=277)	
• สำรวจความต้องการ ของลูกเสือ	41	66.13	24	47.06	87	53.05	152	54.87
• สำรวจความต้องการ เฉพาะกองลูกเสือใน โรงเรียน	27	43.55	27	52.94	85	51.83	139	50.18
• สำรวจความต้องการ จากผู้กำกับลูกเสือ	34	54.84	22	43.14	78	47.56	134	48.38
• สำรวจความต้องการ จากชุมชนต่างๆ	30	48.39	24	47.06	63	38.41	117	42.24
• สำรวจความต้องการ จากผู้ปกครอง	22	35.48	20	39.22	46	28.05	88	31.77

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนโดยภาพรวมพบว่า มีการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.89) และไม่มีการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน (ร้อยละ 27.11)

วิธีการดำเนินการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนโดยภาพรวม พบว่า การสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสำรวจความต้องการของลูกเสือ เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.87) การสำรวจความต้องการเฉพาะกองลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 50.18) และการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสำรวจความต้องการจากผู้กำกับลูกเสือ (ร้อยละ 48.38) และการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สำรวจความต้องการจากผู้ปกครอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า การสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การสำรวจความต้องการของลูกเสือ (ร้อยละ 66.13) และการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสำรวจความต้องการจากผู้กำกับลูกเสือ (ร้อยละ 54.84) การสำรวจความต้องการจากชุมชนต่างๆ (ร้อยละ 48.39) การสำรวจความต้องการเฉพาะกองลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 43.55) และการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การสำรวจความต้องการจากผู้ปกครอง (ร้อยละ 35.48)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า การสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสำรวจความต้องการเฉพาะกองลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 52.94) การสำรวจความต้องการจากชุมชนต่างๆ และการสำรวจความต้องการของลูกเสือมีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 47.06) และการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การสำรวจความต้องการจากผู้ปกครอง (ร้อยละ 39.22)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า การสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสำรวจความต้องการของลูกเสือ (ร้อยละ 53.05) การสำรวจความต้องการเฉพาะกองลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 51.83), การสำรวจความต้องการจากผู้กำกับลูกเสือ (ร้อยละ 47.56) และการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การสำรวจความต้องการจากผู้ปกครอง (ร้อยละ 28.05)

ตาราง 20 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือ								
• มีวิธีพิจารณา	54	68.35	42	53.16	121	54.50	217	57.11
• ไม่มีวิธีพิจารณา	25	31.65	37	46.84	101	45.50	163	42.89
วิธีการดำเนินการ								
	(n=54)		(n=42)		(n=121)		(n=217)	
• ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนเป็นผู้พิจารณา	49	90.74	35	83.33	90	74.38	174	80.18
• ผู้กำกับกลุ่มเป็นผู้พิจารณา	27	50.00	19	45.24	63	52.07	109	50.23
• ผู้กำกับกองเป็นผู้พิจารณา	29	53.70	19	45.24	61	50.41	109	50.23
• ลูกเสือพิจารณาตนเองภายในกองลูกเสือ	13	24.07	35	83.33	26	21.49	47	21.66

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

วิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือโดยภาพรวม พบว่ามีวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือ (ร้อยละ 57.00) และไม่มีวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือ (ร้อยละ 42.89)

วิธีดำเนินการวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือโดยภาพรวมพบว่าวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนเป็นผู้พิจารณา เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.18) และวิธี

พิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้กำกับกลุ่มเป็นผู้พิจารณา และผู้กำกับกองเป็นผู้พิจารณามีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 50.23) และวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ลูกเสือพิจารณากันเองภายในกองลูกเสือ (ร้อยละ 21.66)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า วิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนเป็นผู้พิจารณา (ร้อยละ 90.74) และวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้กำกับกองเป็นผู้พิจารณา (ร้อยละ 53.70), ผู้กำกับกลุ่มเป็นผู้พิจารณา (ร้อยละ 50.00) และวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ลูกเสือพิจารณากันเองภายในกองลูกเสือ (ร้อยละ 24.07)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า วิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนเป็นผู้พิจารณา และลูกเสือพิจารณากันเองภายในกองลูกเสือ มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 83.33) และวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้กำกับกลุ่มเป็นผู้พิจารณา และ ผู้กำกับกองเป็นผู้พิจารณา มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 45.24)

กลุ่มผู้กำกับกอง พบว่า วิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนเป็นผู้พิจารณา (ร้อยละ 74.38) และวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้กำกับกลุ่มเป็นผู้พิจารณา (ร้อยละ 52.07), ผู้กำกับกองเป็นผู้พิจารณา (ร้อยละ 50.41) และวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ลูกเสือพิจารณากันเองภายในกองลูกเสือ (ร้อยละ 21.49)

ตาราง 21 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ								
• มีการวางแผน	75	94.94	74	93.67	203	91.44	352	92.63
• ไม่มีการวางแผน	4	5.06	5	6.33	19	8.56	28	7.37
ผู้ดำเนินการ								
	(n=75)		(n=74)		(n=203)		(n=352)	
• ผู้อำนวยการลูกเสือ	49	65.33	45	60.81	142	69.95	236	67.05
• ผู้กำกับกลุ่ม	36	48.00	31	41.89	97	47.78	164	46.59
• ผู้กำกับกอง	37	49.33	25	33.78	77	37.93	139	39.49
• คณะกรรมการลูกเสือโรงเรียน	28	37.33	21	28.38	53	26.11	102	28.98
• นายหมู่ลูกเสือ	18	24.00	13	17.57	49	24.14	80	22.73

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า มีการวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ (ร้อยละ 92.63) และไม่มีการวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ (ร้อยละ 7.37)

ผู้การดำเนินการวางแผนโดยภาพรวม ผู้การดำเนินการวางแผนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 67.05) และผู้การดำเนินการวางแผนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 46.59) และผู้การดำเนินการวางแผนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้กำกับกอง (ร้อยละ 39.49) คณะกรรมการลูกเสือโรงเรียน (ร้อยละ 28.98) และนายหมู่ลูกเสือ (ร้อยละ 22.73)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า 2 กลุ่ม คือ ผู้กำกับกลุ่ม และผู้กำกับกองมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม ส่วนกลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า ผู้การดำเนินการวางแผนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ผู้อำนวยการลูกเสือ (ร้อยละ 65.33) ผู้การดำเนินการวางแผนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้กำกับกอง (ร้อยละ 49.33) ผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 48.00) และผู้ดำเนินการวางแผนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ คณะกรรมการลูกเสือโรงเรียน (ร้อยละ 37.33) และนายหมู่ลูกเสือ (ร้อยละ 24.00)

ตาราง 22 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ								
• มีการดำเนินการ	75	94.94	74	93.67	206	92.79	355	93.42
• ไม่มีการดำเนินการ	4	5.06	5	6.33	16	7.21	25	6.58
วิธีการดำเนินการ								
	(n=75)		(n=74)		(n=206)		(n=355)	
• มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชา เข้ารับการพัฒนาตามความ ต้องการ	66	88.00	59	79.73	159	77.18	284	80.00
• มีการสำรวจความต้องการของ ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนา ตนเอง	54	72.00	48	64.86	148	71.84	250	70.42
• มีการสนับสนุนให้ผู้บังคับ บัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ได้เผยแพร่ความรู้ให้กับ ผู้บังคับบัญชาอื่นๆ	51	68.00	43	58.11	100	48.54	194	54.65

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ โดยภาพรวม พบว่า มีการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.42) และไม่มีการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (ร้อยละ 6.58)

วิธีการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า วิธีการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการ เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.00) และวิธีการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การสำรวจความต้องการของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 70.42) และวิธีการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วได้เผยแพร่ความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชา อื่นๆ (ร้อยละ 54.65)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับวิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อ เข้ารับการพัฒนานุคลากรทางการลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ								
• มีวิธีพิจารณา	75	94.94	67	84.81	207	93.24	349	91.84
• ไม่มีวิธีพิจารณา	4	5.06	12	15.19	15	6.76	31	8.16
วิธีการดำเนินการ								
	(n=75)		(n=67)		(n=207)		(n=349)	
• สอบถามความต้องการของ ผู้เข้ารับการอบรม	66	88.00	64	95.52	186	89.86	316	90.54
• พิจารณาผู้เข้ารับการอบรม จากคุณวุฒิ และวัยวุฒิ	50	66.67	36	53.73	119	57.49	205	58.74
• พิจารณาลำดับความสำคัญ จากปริมาณ บุคลากรกับ ลูกเสือ	28	37.33	21	31.34	51	24.64	100	28.65
• มีการเตรียมการและ จัดลำดับตามความต้องการ ในแผนกิจกรรมประจำปี	20	26.67	17	25.37	31	14.98	68	19.48
• ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน สั่งการโดยไม่ถามความ คิดเห็น	11	14.67	8	11.94	18	8.70	37	10.60

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อเข้ารับการพัฒนานุคลากรทางการลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

วิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อเข้ารับการพัฒนานุคลากรทางการลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า มีวิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อเข้ารับการพัฒนานุคลากรทางการลูกเสือ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91.84) และไม่มีวิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อเข้ารับการพัฒนานุคลากรทางการลูกเสือ (ร้อยละ 8.16)

วิธีดำเนินการพิจารณาคัดเลือกโดยภาพรวม พบว่า วิธีดำเนินการพิจารณาคัดเลือกที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สอบถามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม เป็นส่วนใหญ่มาก (ร้อยละ 90.54) และวิธีดำเนินการพิจารณาคัดเลือกที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ พิจารณา

ผู้เข้ารับการอบรมจากคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ (ร้อยละ 58.74) และวิธีดำเนินการพิจารณาคัดเลือกที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้อำนวยการสั่งการโดยไม่ถามความคิดเห็น (ร้อยละ 10.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 24 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ								
• มี	72	91.14	61	77.22	180	81.08	313	82.37
• ไม่มี	7	8.86	18	22.78	42	18.92	67	17.63
วิธีการประเมินผล								
	(n=72)		(n=61)		(n=180)		(n=313)	
• ประเมินโดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง	61	84.72	49	80.33	156	86.67	266	84.98
• ประเมินจากเอกสารรายงาน	24	33.33	24	39.34	54	30.00	102	32.59
• ประเมินโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานลูกเสือของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	27	37.50	15	24.59	39	21.67	81	25.88
• ประเมินโดยตั้งคณะกรรมการการประเมิน	24	33.33	12	19.67	36	20.00	72	23.00

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ โดยภาพรวม พบว่า มีการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.37) และไม่มีประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (ร้อยละ 17.63)

วิธีการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ โดยภาพรวม พบว่า วิธีการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ประเมินโดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง (ร้อยละ 84.98) และวิธีการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ประเมินจากเอกสารรายงาน (ร้อยละ 32.59) ประเมินโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานลูกเสือของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (ร้อยละ 25.28) และประเมินโดยตั้งคณะกรรมการการประเมิน (ร้อยละ 23.00)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม แต่ใน ส่วนของผู้อำนวยการ พบว่า วิธีการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ประเมินจากเอกสารรายงาน (ร้อยละ 33.33) และประเมินโดยตั้ง คณะกรรมการการประเมิน (ร้อยละ 33.33) มีจำนวนเท่ากัน

ตาราง 25 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₁ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ								
• โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด	23	29.11	35	44.30	95	42.79	153	40.26
• โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน	21	26.58	13	16.46	53	23.87	87	22.89
• ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด	15	18.99	10	12.66	35	15.77	60	15.79
• ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายก่อนและนำหลักฐานมาเบิกในภายหลัง	7	8.86	3	3.80	10	4.50	20	5.26
• ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากชุมชน	3	3.80	2	2.53	11	4.95	16	4.21

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า การจัดสรร งบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ โรงเรียนเป็นผู้ ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด (ร้อยละ 40.26) และ การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ บางส่วน (ร้อยละ 22.89) , ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด (ร้อยละ 15.79) ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากชุมชน (ร้อยละ 4.21)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 26 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ								
• ทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือเป็นประจำ	51	64.56	49	62.03	127	57.21	227	59.74
• ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือในประเทศ	40	50.63	39	49.37	102	45.95	181	47.63
• มีการสอนงานแบบกัลยาณมิตรระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง	44	55.70	44	55.70	89	40.09	177	46.58
• ประชุมสัมมนาร่วมกับกองลูกเสืออื่นๆ	33	41.77	31	39.24	89	40.09	153	40.26
• จัดการฝึกอบรมเอง	29	36.71	18	22.78	57	25.68	104	27.37
• มีระบบพี่เลี้ยงรับผิดชอบ	29	36.71	17	21.52	29	13.06	75	19.74
• การติดตามนิเทศจากสำนักงานลูกเสือเขต	19	24.05	10	12.66	30	13.51	59	15.53
• ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ	7	8.86	4	5.06	5	2.25	16	4.21

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า การดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือ (ร้อยละ 59.74) ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือในประเทศ (ร้อยละ 47.63), มีการสอนงานแบบกัลยาณมิตรระหว่างรุ่นพี่ และรุ่นน้อง (ร้อยละ 46.58) และการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ (ร้อยละ 4.21)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า การดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีการทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือเป็นประจำ (ร้อยละ 64.56) การดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มีการสอนงานแบบกัลยาณมิตรระหว่างรุ่นพี่ และรุ่นน้อง (ร้อยละ 55.70), ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือในประเทศ (ร้อยละ 50.63) ประชุมสัมมนาร่วมกับกองลูกเสืออื่นๆ (ร้อยละ 41.77) ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ (ร้อยละ 8.86)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า การดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีการทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือเป็นประจำ (ร้อยละ 62.03) การดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มีการสอนงานแบบกัลยาณมิตรระหว่างรุ่นพี่ และรุ่นน้อง (ร้อยละ 55.70) ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือในประเทศ (ร้อยละ 49.37) ประชุมสัมมนาร่วมกับกองลูกเสืออื่นๆ (ร้อยละ 39.24) และการดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ (ร้อยละ 5.06)

กลุ่มผู้กำกับกอง พบว่า การดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มีการทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือเป็นประจำ (ร้อยละ 57.21) ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือในประเทศ (ร้อยละ 45.95), ประชุมสัมมนาร่วมกับกองลูกเสืออื่นๆ และมีการสอนงานแบบกัลยาณมิตรระหว่างรุ่นพี่ และรุ่นน้อง มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 40.09) จัดการฝึกอบรมเอง (ร้อยละ 27.37) และการดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ (ร้อยละ 2.25)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 27 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับวิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือ								
• ดำเนินการส่งนายหมู่ เข้ารับการฝึกอบรม	61	77.22	72	91.14	178	80.18	311	81.84
• สอบถามความเห็นของผู้กำกับก่อน	32	40.51	32	40.51	78	35.14	142	37.37
• พิจารณาให้นายหมู่ทุกหมู่เข้ารับการฝึกอบรม	33	41.77	34	43.04	61	27.48	128	33.68
• พิจารณาจากนายหมู่ที่มีความสมัครใจก่อน	24	30.38	28	35.44	74	33.33	126	33.16
• พิจารณาลำดับ ความสำคัญภายในหมู่	9	11.39	14	17.72	29	13.06	52	13.68

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

วิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า วิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการดำเนินการส่งนายหมู่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 81.84) และวิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สอบถามความเห็นของผู้กำกับก่อน (ร้อยละ 37.37) , พิจารณาให้นายหมู่ทุกหมู่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 33.68) พิจารณาจากนายหมู่ที่มีความสมัครใจก่อน (ร้อยละ 33.16) พิจารณาลำดับ ความสำคัญภายในหมู่ (ร้อยละ 13.68)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ได้ผลดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการ พบว่า วิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการดำเนินการส่งนายหมู่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 77.22) และวิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ พิจารณาให้นายหมู่ทุกหมู่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 41.77) ความเห็นของผู้กำกับก่อน (ร้อยละ 40.51) พิจารณาจากนายหมู่ที่มีความสมัครใจก่อน (ร้อยละ 30.38) พิจารณาลำดับความสำคัญภายในหมู่ (ร้อยละ 11.39)

กลุ่มผู้กำกับกลุ่ม พบว่า วิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ดำเนินการส่งนายหมู่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 91.14) พิจารณาให้นายหมู่ทุกหมู่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 43.04) สอบถามความเห็นของผู้กำกับก่อน (ร้อยละ 40.51) พิจารณาลำดับความสำคัญภายในหมู่ มีการปฏิบัติน้อยที่สุด (ร้อยละ 17.72)

กลุ่มผู้กำกับกอง พบว่า วิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ดำเนินการส่งนายหมู่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 80.18) และวิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สอบถามความเห็นของผู้กำกับก่อน (ร้อยละ 35.14), พิจารณาจากนายหมู่ที่มีความสมัครใจก่อน (ร้อยละ 33.33)

ตาราง 28 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการประเมินการพัฒนาดตนเองของลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินการพัฒนาดตนเองของลูกเสือ								
• มี	72	91.14	66	83.54	206	92.79	344	90.53
• ไม่มี	7	8.86	13	16.46	16	7.21	36	9.47
วิธีการดำเนินการ								
	(n=72)		(n=66)		(n=206)		(n=344)	
• ประเมินจากการเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมของลูกเสือ	63	87.50	55	83.33	173	83.98	291	84.59
• ประเมินจากทักษะความรู้ของลูกเสือ	55	76.39	46	69.70	151	73.30	252	73.26
• ประเมินจากพฤติกรรมการแสดงออกของลูกเสือ	55	76.39	51	77.27	139	67.48	245	71.22

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินการพัฒนาดตนเองของลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การประเมินการพัฒนาดตนเองของลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า การประเมินการพัฒนาดตนเองของลูกเสือเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.53) และไม่มีการประเมินการพัฒนาดตนเองของลูกเสือ (ร้อยละ 9.47)

วิธีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของลูกเสือของลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า การประเมินการพัฒนาตนเองของลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ประเมินจากการเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมของ ลูกเสือ (ร้อยละ 84.59) และการประเมินการพัฒนาตนเองของลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ประเมินจากทักษะความรู้ของลูกเสือ (ร้อยละ 73.26) และ ประเมินจากพฤติกรรมการแสดงออกของลูกเสือ (ร้อยละ 71.22)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 29 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือ								
• โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด	45	56.96	43	54.43	120	54.05	208	54.74
• โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน	30	37.97	32	40.51	95	42.79	157	41.32
• ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภายนอกหรือชุมชน	31	39.24	25	31.65	57	25.68	113	29.74
• ลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง	10	12.66	10	12.66	30	13.51	50	13.16

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด (ร้อยละ 54.74) และโรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน (ร้อยละ 41.32) และการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภายนอก หรือชุมชน (ร้อยละ 29.74) และลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง (ร้อยละ 13.16)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 30 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือ								
• จัดการฝึกอบรมเอง	58	73.42	56	70.89	161	72.52	275	72.37
• ทบทวนความรู้ทักษะลูกเสือให้เฉพาะนายหมู่	39	49.37	37	46.84	101	45.50	177	46.58
• ร่วมกิจกรรมกับกองลูกเสืออื่นๆ	33	41.77	32	40.51	87	39.19	152	40.00
• ทบทวนความรู้ทักษะลูกเสือให้กับลูกเสือที่มีความสนใจ	31	39.24	32	40.51	77	34.68	140	36.84
• ส่งลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือในประเทศ	32	40.51	26	32.91	76	34.23	134	35.26
• ส่งลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ	11	13.92	8	10.13	5	2.25	24	6.32

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือโดยภาพรวม พบว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ จัดการฝึกอบรมเอง (ร้อยละ 72.37) และการจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือ ให้เฉพาะนายหมู่ (ร้อยละ 46.58) และการจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ร่วมกิจกรรมกับกองลูกเสืออื่นๆ (ร้อยละ 40.00) ส่งลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือในประเทศ (ร้อยละ 35.26) และส่งลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ (ร้อยละ 6.32)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 31 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรม

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรม								
• ธันวาคม	40	50.63	36	45.57	89	40.09	165	43.42
• พฤศจิกายน	14	17.72	28	35.44	65	29.28	107	28.16
• กุมภาพันธ์	12	15.19	9	11.39	30	13.51	51	13.42
• มกราคม	9	11.39	12	15.19	18	8.11	39	10.26
• ตุลาคม	6	7.59	7	8.86	20	9.01	33	8.68
• มีนาคม	5	6.33	4	5.06	15	6.76	24	6.32
• สิงหาคม	-	-	-	-	11	4.95	11	2.89
• กรกฎาคม	2	2.53	1	1.27	7	3.15	10	2.63
• กันยายน	-	-	2	2.53	5	2.25	7	1.84
• มิถุนายน	3	3.80	1	1.27	-	-	4	1.05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรม จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรมโดยภาพรวม พบว่า ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ เดือนธันวาคม (ร้อยละ 43.42) และช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เดือนพฤศจิกายน (ร้อยละ 28.16) และเดือนกุมภาพันธ์ (ร้อยละ 13.42)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 32 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับสถานที่ในการจัดค่ายพักแรมลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₄ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ในการจัดค่ายพักแรมลูกเสือ								
• นอกโรงเรียน	68	86.08	65	82.28	195	87.84	328	86.32
• ในโรงเรียน	30	37.97	33	41.77	63	28.38	126	33.16
วิธีการดำเนินการพิจารณาค่ายพักแรม								
	(n=68)		(n=65)		(n=195)		(n=328)	
• ค่าใช้จ่ายต่อหัวของ ลูกเสือ	65	95.59	57	87.69	176	90.26	298	90.85
• ความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากโรงเรียนถึงค่ายพักแรม	60	88.24	57	87.69	181	92.82	298	90.85
• ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร	58	85.29	54	83.08	180	92.31	292	89.02
• ระบบสุขอนามัย อาหาร น้ำดื่มของค่ายพักแรม	60	88.24	56	86.15	160	82.05	276	84.15
• ระบบรักษาความปลอดภัยของค่ายพักแรม	59	86.76	56	86.15	159	81.54	274	83.54
• ความเหมาะสมของสถานที่พักแรมของลูกเสือ	57	83.82	54	83.08	160	82.05	271	82.62
• ความพร้อมของวิทยากรประจำของค่ายพักแรม	53	77.94	49	75.38	149	76.41	251	76.52
• สถานพยาบาล โรงพยาบาลในบริเวณใกล้เคียงค่ายพักแรม	50	73.53	48	73.85	138	70.77	236	71.95

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานที่ในการจัดค่ายพักแรมลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

สถานที่ในการจัดค่ายพักแรมลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า สถานที่ในการจัดค่ายพักแรมลูกเสือส่วนใหญ่จัดนอกโรงเรียน (ร้อยละ 86.32) และสถานที่ในการจัดค่ายพักแรมลูกเสือส่วนใหญ่จัดในโรงเรียน (ร้อยละ 33.16)

วิธีการดำเนินการพิจารณาค่ายพักแรมโดยภาพรวม พบว่า วิธีการดำเนินการพิจารณาค่ายพักแรมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายต่อหัวของลูกเสือ และความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากโรงเรียนถึงค่ายพักแรม มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 90.85) ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร (ร้อยละ 89.02), ระบบสุขอนามัย อาหาร น้ำดื่มของค่ายพักแรม (ร้อยละ 84.15) ระบบรักษาความปลอดภัยของค่ายพักแรม (ร้อยละ 83.54) ความเหมาะสมของสถานที่พักแรมของลูกเสือ (ร้อยละ 82.62) และวิธีการดำเนินการพิจารณาค่ายพักแรมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพร้อมของวิทยากร ประจำของค่ายพักแรม (ร้อยละ 76.52) และสถานพยาบาล โรงพยาบาลในบริเวณ ใกล้เคียงค่ายพักแรม (ร้อยละ 71.95)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม



ศูนย์วิทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารกิจการลูกเสือ ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 11 ข้อ
คำถาม ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านงานประจำ	ตารางที่ 33	ถึง	36
2. ด้านกิจกรรมพิเศษ	ตารางที่ 37	ถึง	41
3. ด้านพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ	ตารางที่ 42	ถึง	43



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 33 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ								
• มีการย้ายเข้า ออกของบุคลากรบ่อยครั้งทำให้การจัดตั้งไม่เป็นปัจจุบัน	32	40.51	29	36.71	90	40.54	151	39.74
• ขั้นตอนดำเนินการมีความยุ่งยาก	19	24.05	18	22.78	52	23.42	89	23.42
• จำนวนลูกเสือมีมากหรือน้อยเกินไปทำให้การจัดตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับฯ	14	17.72	13	16.46	38	17.12	65	17.11
• การดำเนินการ โดยสำนักการศึกษาล่าช้า	12	15.19	14	17.72	35	15.77	61	16.05
• การดำเนินการ โดยสำนักงานเขตล่าช้า	11	13.92	12	15.19	31	13.96	54	14.21
• ผู้กำกับลูกเสือไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ	10	12.66	8	10.13	24	10.81	42	11.05
• ผู้อำนวยการลูกเสือ โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ	5	6.33	7	8.86	15	6.76	27	7.11

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การย้ายเข้า ออก ของบุคลากรบ่อยครั้ง ทำให้การจัดตั้งไม่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 39.74) ขั้นตอนดำเนินการมีความยุ่งยาก (ร้อยละ 23.42) จำนวนลูกเสือมีมากหรือน้อยเกินไปทำให้การจัดตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับฯ (ร้อยละ 17.11) การดำเนินการ โดยสำนักการศึกษาล่าช้า (ร้อยละ 16.05) การดำเนินการ โดยสำนักงานเขตล่าช้า (ร้อยละ 14.21) ผู้กำกับลูกเสือไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ (ร้อยละ 11.05) ผู้อำนวยการลูกเสือ โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ (ร้อยละ 7.11)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 34 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ								
• การแต่งตั้งผู้กำกับลูกเสือไม่เป็นปัจจุบัน	31	39.24	29	36.71	80	36.04	140	36.84
• ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับวุฒิทางลูกเสือ	24	30.38	24	30.38	67	30.18	115	30.26
• ผู้กำกับลูกเสือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อกองลูกเสือ	18	22.78	19	24.05	52	23.42	89	23.42
• ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่	16	20.25	15	18.99	42	18.92	73	19.21
• การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีข้อยุ่งยากดำเนินการไม่ได้/ล่าช้า	8	10.13	8	10.13	26	11.71	42	11.05
• ผู้กำกับกองไม่มีวุฒิทางลูกเสือ	8	10.13	10	12.66	23	10.36	41	10.79
• ผู้กำกับกลุ่มไม่มีวุฒิทางลูกเสือ	8	10.13	7	8.86	20	9.01	35	9.21
• ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญในกิจการลูกเสือ	4	5.06	2	2.53	8	3.60	14	3.68
• ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่มีวุฒิทางลูกเสือ	1	1.27	1	1.27	6	2.70	8	2.11

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การแต่งตั้งผู้กำกับลูกเสือไม่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 36.84) ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับวุฒิทางลูกเสือ (ร้อยละ 30.26) ผู้กำกับลูกเสือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อกองลูกเสือ (ร้อยละ 23.42) ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ (ร้อยละ 19.21) การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีข้อยุ่งยากดำเนินการไม่ได้ / ล่าช้า (ร้อยละ 11.05) ผู้กำกับกอง ไม่มีวุฒิทางลูกเสือ (ร้อยละ 10.79) ผู้กำกับกลุ่ม ไม่มีวุฒิทางลูกเสือ (ร้อยละ 9.21) ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญในกิจการลูกเสือ (ร้อยละ 3.68) ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่มีวุฒิทางลูกเสือ (ร้อยละ 2.11)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 35 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือ								
• การจัดทำ ลส.6,7,8 หรือ 9 ยังไม่เป็นระบบและไม่เป็น ปัจจุบันทำให้ล่าช้าในการ สืบค้นข้อมูล	24	30.38	26	32.91	70	31.53	120	31.58
• งบประมาณในการบริหาร กิจการลูกเสือในโรงเรียนมี น้อยไม่เพียงพอ	23	29.11	24	30.38	65	29.28	112	29.47
• ผู้กำกับกองไม่มีความรู้ ทางด้านเอกสารการเงิน ลูกเสือ	20	25.32	19	24.05	57	25.68	96	25.26
• การจัดเก็บเงินจากลูกเสือไม่ ครบตามจำนวนลูกเสือ	8	10.13	10	12.66	24	10.81	42	11.05
• ขาดความร่วมมือ ความสนใจ ของครูผู้สอนหรือผู้กำกับกอง ในการจัดเก็บเงินค่าบำรุง ลูกเสือ	7	8.86	9	11.39	22	9.91	38	10.00
• ขาดการวางแผนในการ ดำเนินการด้านการเงิน	9	11.39	7	8.86	21	9.46	37	9.74
• ผู้กำกับกองมีอำนาจการสั่ง จ่ายเงินลูกเสือแต่ไม่ได้รับ อนุญาต	4	5.06	4	5.06	11	4.95	19	5.00
• ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ให้ความสำคัญในการจัดสรร งบประมาณให้วิซาสามัญ ก่อน	2	2.53	3	3.80	7	3.15	12	3.16
• ผู้กำกับกองเสียสละออกเงิน ให้ลูกเสือ	3	3.80	2	2.53	6	2.70	11	2.89
• โรงเรียนออกเงินให้ลูกเสือ แทนที่จะจัดเก็บจากลูกเสือ	2	2.53	3	3.80	5	2.25	10	2.63

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การจัดทำ ลส.6,7,8 หรือ 9 ยังไม่เป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบันทำให้ล่าช้าในการสืบค้นข้อมูล (ร้อยละ 31.58) งบประมาณในการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน มีน้อยไม่เพียงพอ (ร้อยละ 29.47) ผู้กำกับกองไม่มีความรู้ทางด้านเอกสารการเงินลูกเสือ (ร้อยละ 25.26) การจัดเก็บเงินจากลูกเสือไม่ครบตามจำนวนลูกเสือ (ร้อยละ 11.05) ขาดความร่วมมือ ความสนใจของครูผู้สอนหรือผู้กำกับกองในการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ (ร้อยละ 10.00) ขาดการวางแผนในการดำเนินการด้านการเงิน (ร้อยละ 9.74) ผู้กำกับกองมีอำนาจการสั่งจ่ายเงินลูกเสือแต่ไม่ได้รับอนุญาต (ร้อยละ 5.00) ผู้กำกับกองเสียสละออกเงินให้ลูกเสือ (ร้อยละ 2.89) โรงเรียนออกเงินให้ลูกเสือแทนที่จะจัดเก็บจากลูกเสือ (ร้อยละ 2.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 36 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงานประจำ
เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือประจำปี

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือประจำปี								
• ไม่มีการรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจนและจริงจัง	19	24.05	20	25.32	56	25.23	95	25.00
• ไม่มีผู้รับผิดชอบการรายงานลูกเสือประจำปี อย่างต่อเนื่อง	17	21.52	17	21.52	48	21.62	82	21.58
• ผู้กำกับกองไม่มีความรู้ทางด้านการรายงานลูกเสือประจำปี	16	20.25	18	22.78	47	21.17	81	21.32
• ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานการรายงานลูกเสือประจำปีที่ชัดเจน	16	20.25	17	21.52	48	21.62	81	21.32
• ขั้นตอนการรายงานมีความยุ่งยาก	14	17.72	15	18.99	43	19.37	72	18.95
• ไม่มีรูปแบบเอกสารการรายงานลูกเสือประจำปีที่ชัดเจน	11	13.92	10	12.66	31	13.96	52	13.68
• ผู้อำนวยการขาดความเอาใจใส่ ต่อการรายงานลูกเสือประจำปี	3	3.80	4	5.06	11	4.95	18	4.74
• ผู้อำนวยการไม่เข้าใจ และไม่มีการสนับสนุนในการรายงานลูกเสือประจำปี	3	3.80	2	2.53	7	3.15	12	3.16
• ผู้อำนวยการ ไม่เห็นความสำคัญของการรายงานลูกเสือประจำปี	3	3.80	2	2.53	6	2.70	11	2.89

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือประจำปีจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือประจำปี โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีการรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจนและจริงจัง (ร้อยละ 25.00) ไม่มีผู้รับผิดชอบการรายงานลูกเสือประจำปีอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 21.58) ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานการรายงานลูกเสือประจำปีที่ชัดเจน มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 21.32) ขั้นตอนการรายงานมีความยุ่งยาก (ร้อยละ 18.95) ไม่มีรูปแบบเอกสารการรายงานลูกเสือประจำปีที่ชัดเจน (ร้อยละ 13.68) ผู้อำนวยการ ไม่เข้าใจและไม่มีประสบการณ์ในการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 3.16) ผู้อำนวยการ ไม่เห็นความสำคัญของการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 2.89)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 37 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร								
• ขาดเอกสารคู่มือที่จำเป็นในการจัดกิจกรรม	28	35.44	30	37.97	80	36.04	138	36.32
• ผู้กำกับลูกเสือขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการจัดกิจกรรม	27	34.18	25	31.65	73	32.88	125	32.89
• โรงเรียนมีสถานที่ไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม	22	27.85	20	25.32	59	26.58	101	26.58
• นักเรียนไม่แต่งเครื่องแบบลูกเสือในวันที่มีกิจกรรมตามหลักสูตร	12	15.19	14	17.72	38	17.12	64	16.84
• ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องไม่เห็นความสำคัญ และขาดการสนับสนุน	12	15.19	14	17.72	37	16.67	63	16.58
• ผู้อำนวยการไม่เห็นความสำคัญและขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง	7	8.86	8	10.13	23	10.36	38	10.00

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรโดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดเอกสารคู่มือที่จำเป็นในการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 36.32) ผู้กำกับลูกเสือขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 32.89) โรงเรียนมีสถานที่ไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 26.58) นักเรียนไม่แต่งเครื่องแบบลูกเสือในวันที่มีกิจกรรมตามหลักสูตร (ร้อยละ 16.84) ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องไม่เห็นความสำคัญ และขาดการสนับสนุน (ร้อยละ 16.58) ผู้อำนวยการไม่เห็นความสำคัญและขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง (ร้อยละ 10.00)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 38 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n ₁ =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษ								
• ผู้รับ ผิด ข อบ ข าด ประสพการณ์ในการ ดำเนินการ	34	43.04	37	46.84	101	45.50	172	45.26
• กองลูกเสือไม่มีทิศทางในการ จัดกิจกรรมพิเศษที่ชัดเจน	27	34.18	25	31.65	74	33.33	126	33.16
• ผู้อำนวยการขาดการให้ความสำคัญ สำคัญกับการจัดกิจกรรมอย่าง แท้จริง	7	8.86	8	10.13	21	9.46	36	9.47
• ผู้อำนวยการยังขาดความรู้ ประสพการณ์ทางลูกเสือและ ไม่ได้รับการสนับสนุน	2	2.53	4	5.06	8	3.60	14	3.68

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษโดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้รับผิดชอบขาดประสบการณ์ในการดำเนินการ (ร้อยละ 45.26) ส่วนปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ กองลูกเสือไม่มีทิศทางในการจัดกิจกรรมพิเศษที่ชัดเจน (ร้อยละ 33.16) ผู้อำนวยการขาดการให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมอย่างแท้จริง (ร้อยละ 9.47) และผู้อำนวยการยังขาดความรู้ประสบการณ์ทางลูกเสือและไม่ได้รับการสนับสนุน (ร้อยละ 3.68)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 39 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษ
เกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือของท่าน

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือของท่าน								
• ขาดวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรม	29	36.71	31	39.24	81	36.49	141	37.11
• ผู้กำกับลูกเสือขาดทักษะและประสบการณ์	27	34.18	29	36.71	78	35.14	134	35.26
• พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ	21	26.58	21	26.58	60	27.03	102	26.84
• ครูผู้สอนภาระหน้าที่ประจำมากทำให้การจัดกิจกรรมพิเศษเป็นภาระเพิ่มขึ้นไม่มีเวลาเพียงพอ	23	29.11	20	25.32	57	25.68	100	26.32
• ผู้กำกับลูกเสือขาดทักษะการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	14	17.72	14	17.72	40	18.02	68	17.89
• ผู้กำกับกองขาดขวัญและแรงจูงใจในการจัดกิจกรรมพิเศษ	13	16.46	12	15.19	35	15.77	60	15.79
• การจัดกิจกรรมพิเศษไม่เป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการลูกเสือ	12	15.19	13	16.46	33	14.86	58	15.26
• กิจกรรมที่จัดไม่สอดคล้องกับความสนใจของลูกเสือ	10	12.66	12	15.19	29	13.06	51	13.42
• ผู้กำกับกองใช้ชั่วโมงกิจกรรมลูกเสือไปทำกิจกรรมอื่น	8	10.13	8	10.13	21	9.46	35	9.21
• ผู้อำนวยการใช้ชั่วโมงกิจกรรมลูกเสือไปทำกิจกรรมอื่น	4	5.06	5	6.33	14	6.31	23	6.05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 37.11) ผู้กำกับ ลูกเสือขาดทักษะและประสบการณ์ (ร้อยละ 35.26) พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ (ร้อยละ 26.87) ครูผู้สอนภาระหน้าที่ประจำมากทำให้การจัดกิจกรรมพิเศษเป็นภาระเพิ่มขึ้น ไม่มีเวลาเพียงพอ (ร้อยละ 26.32) ผู้กำกับลูกเสือขาดทักษะการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (ร้อยละ 17.89) ผู้กำกับกองขาดขวัญและแรงจูงใจในการจัดกิจกรรมพิเศษ (ร้อยละ 15.79) การจัดกิจกรรมพิเศษไม่เป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการลูกเสือ (ร้อยละ 15.26) กิจกรรมที่จัดไม่สอดคล้องกับความสนใจของลูกเสือ (ร้อยละ 13.42) ผู้กำกับกองใช้ ชั่วโมงกิจกรรมลูกเสือไปทำกิจกรรมอื่น (ร้อยละ 9.21) ผู้อำนวยการ ใช้ชั่วโมงกิจกรรมลูกเสือไปทำกิจกรรมอื่น (ร้อยละ 6.05)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 40 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับปัญหาในด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมพิเศษ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมพิเศษ								
● ไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา กิจกรรมพิเศษ	21	26.58	20	25.32	57	25.68	98	25.79
● ไม่ได้วางแผนแนวทางการ ประเมินก่อนดำเนินการ	18	22.78	20	25.32	55	24.77	93	24.47
● เมื่อนำข้อมูลการประเมิน มาแล้วไม่มีการดำเนินการต่อ ให้สมบูรณ์	18	22.78	20	25.32	53	23.87	91	23.95
● ไม่มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการประเมินผล	15	18.99	16	20.25	43	19.37	74	19.47
● ไม่มีการประสานงานและติดตาม การประเมินผลอย่างจริงจัง	13	16.46	16	20.25	42	18.92	71	18.68
● ไม่มีการประเมินทันทีหลัง เสร็จกิจกรรมพิเศษ	12	15.19	13	16.46	34	15.32	59	15.53

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมพิเศษ จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมพิเศษ โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมพิเศษที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนากิจกรรมพิเศษ (ร้อยละ 25.79) ไม่ได้วางแผนแนวทางการประเมินก่อนดำเนินการ (ร้อยละ 24.47) เมื่อนำข้อมูลการประเมิน มาแล้วไม่มีการดำเนินการ ต่อให้สมบูรณ์ (ร้อยละ 23.95) ไม่มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผล (ร้อยละ 19.47) ไม่มีการประสานงานและติดตามการประเมิน ผลอย่างจริงจัง (ร้อยละ 18.68) และไม่มีการประเมินทันทีหลังเสร็จกิจกรรมพิเศษ (ร้อยละ 15.53)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 41 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์								
● สถานที่บำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนมีจำนวนจำกัดทำให้ลูกเสือเกิดความเบื่อหน่าย	23	29.11	26	32.91	68	30.63	117	30.79
● ลูกเสือไม่มีโอกาสแสดงความต้องการหรือแสดงความคิดเห็นร่วมเพื่อ ตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์	24	30.38	23	29.11	65	29.28	112	29.47
● ผู้ปกครองไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และไม่อนุญาตให้ลูกเสือเข้าร่วมกิจกรรม	18	22.78	15	18.99	45	20.27	78	20.53
● ผู้อำนวยการ ส่งเสริมด้านวิชาการมากกว่าจึงไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร	6	7.59	7	8.86	16	7.21	29	7.63

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สถานที่บำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนมีจำนวนจำกัด ทำให้ลูกเสือเกิดความเบื่อหน่าย (ร้อยละ 30.79) รองลงมาคือ ลูกเสือไม่มีโอกาสแสดงความต้องการหรือแสดงความคิดเห็นร่วมเพื่อตัดสินใจ เกี่ยวกับกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (ร้อยละ 29.47) ผู้ปกครองไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และไม่อนุญาตให้ลูกเสือเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 20.53) ผู้อำนวยการ ส่งเสริมด้านวิชาการมากกว่าจึงไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร (ร้อยละ 7.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 42 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ								
• ระยะเวลาในการอบรมใช้ระยะเวลาหลายวันทำให้มีผลต่อการเรียนการสอนในหน้าที่ประจำ	24	30.38	27	34.18	71	31.98	122	32.11
• ผู้บังคับบัญชาลูกเสือขาดความศรัทธาและไม่สนใจในกิจการลูกเสือ	21	26.58	22	27.85	59	26.58	102	26.84
• ขาดความสนใจและความต้องการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	21	26.58	20	25.32	58	26.13	99	26.05
• ขาดผู้รับผิดชอบงานพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างจริงจัง	20	25.32	19	24.05	57	25.68	96	25.26
• ขาดงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	19	24.05	20	25.32	55	24.77	94	24.74
• ผู้บังคับบัญชาลูกเสือขาดทักษะและวินัย	12	15.19	11	13.92	31	13.96	54	14.21
• ผู้อำนวยการลูกเสือไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างจริงจัง	4	5.06	5	6.33	12	5.41	21	5.53

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือจำเนก
รายข้อปรากฏผลดังนี้

ปัญหาในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการพัฒนา
ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ช่วงระยะเวลาในการอบรมใช้
ระยะเวลาหลายวันทำให้มีผลต่อการเรียนการสอนในหน้าที่ประจำ (ร้อยละ 32.11) ผู้บังคับบัญชา
ลูกเสือขาดความศรัทธาและไม่สนใจในกิจการลูกเสือ (ร้อยละ 26.84) ขาดความสนใจและความ
ต้องการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (ร้อยละ 26.05) ขาดผู้รับผิดชอบงานพัฒนา
ผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างจริงจัง (ร้อยละ 25.26) ขาดงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชา
ลูกเสือ (ร้อยละ 24.74) ผู้บังคับบัญชาลูกเสือขาดทักษะและวินัย (ร้อยละ 14.21) ผู้อำนวยการ
ลูกเสือไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างจริงจัง (ร้อยละ 5.53)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม

ตาราง 43 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชา
ลูกเสือและลูกเสือ เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาลูกเสือ

ข้อความ	ผู้อำนวยการ (n ₁ =79)		ผู้กำกับกลุ่ม (n ₂ =79)		ผู้กำกับกอง (n ₃ =222)		รวม (n _t =380)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการพัฒนาลูกเสือ								
• ขาดผู้รับผิดชอบงานพัฒนา ลูกเสืออย่างจริงจัง	33	41.77	32	40.51	93	41.89	158	41.58
• ขาดงบประมาณในการ พัฒนาลูกเสือ	28	35.44	26	32.91	74	33.33	128	33.68
• ลูกเสือไม่มีวินัยใน การเรียนรู้	21	26.58	20	25.32	60	27.03	101	26.58
• ลูกเสือไม่สนใจในกิจกรรม ลูกเสือที่จัดให้	15	18.99	16	20.25	46	20.72	77	20.26
• ขาดการสนับสนุนและ ส่งเสริมจากผู้ปกครอง	17	21.52	15	18.99	43	19.37	75	19.74
• ผู้อำนวยการลูกเสือไม่ให้การ สนับสนุนในการพัฒนา ลูกเสืออย่างจริงจัง	6	7.59	5	6.33	15	6.76	26	6.84

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการพัฒนาลูกเสือจำแนกรายข้อปรากฏผล
ดังนี้

ปัญหาในการพัฒนาลูกเสือโดยภาพรวม พบว่า ปัญหาในการพัฒนาลูกเสือที่มีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับน้อย คือ งานพัฒนาลูกเสืออย่างจริงจัง (ร้อยละ 41.58) ปัญหาในการพัฒนาลูกเสือที่มี
การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือ (ร้อยละ 33.68) ลูกเสือ
ไม่มีวินัยในการเรียนรู้ (ร้อยละ 26.58) ลูกเสือไม่สนใจใน กิจกรรมลูกเสือที่จัดให้ (ร้อยละ 20.26)
ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้ปกครอง (ร้อยละ 19.74) ผู้อำนวยการลูกเสือไม่ให้การ
สนับสนุนในการพัฒนาลูกเสืออย่างจริงจัง (ร้อยละ 6.84) และขาดผู้รับผิดชอบงานพัฒนาลูกเสือ
อย่างจริงจัง (ร้อยละ 0.79)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในภาพรวม



ศูนย์วิทยพัทยาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ประชากรและตัวอย่างประชากร

1. **ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานกิจการลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 79 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารกิจการลูกเสือ ผู้อำนวยการ จำนวน 79 คน ผู้กำกับกลุ่ม จำนวน 79 คน รวม 158 คน

2. **ตัวอย่างประชากร** ได้แก่ ผู้กำกับกอง ผู้รับผิดชอบงานกิจการลูกเสือใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างของผู้กำกับกองที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 222 คน รวมจำนวนประชากรและตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 380 คน

3. **ตัวแปรที่ศึกษา** ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ และด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำหรับผู้บริหารกิจการลูกเสือที่เป็นกลุ่มประชากร ของการวิจัยมี 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับสภาพการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารกิจการลูกเสือ 3 ด้าน คือ ด้านงานประจำ ด้านกิจกรรมพิเศษ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเดินทางไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาบางส่วน และได้รับกลับทางไปรษณีย์บางส่วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย ทั้งสามกลุ่ม โดยส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และ รองลงมา มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ซึ่งวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีอายุราชการอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป รองลงมา มีอายุราชการ 15 – 19 ปี มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 5-9 ปี รองลงมา อยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี 10-14 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่รับผิดชอบประเภทลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทั้งยังมีประสบการณ์ด้านกิจการลูกเสือ 20 ปีขึ้นไป และมีวุฒิทางลูกเสือและ **ขั้นความรู้** พบว่า ส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรมลูกเสือวุฒิขั้นความรู้เบื้องต้น ขั้นความรู้ขั้นสูง และได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 2 ท่อนแล้ว ในประเภทลูกเสือสามัญมีจำนวนมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายกลุ่มพบว่า ผู้อำนวยการได้รับวุฒิทางลูกเสือสูงสุดและมากที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารกิจการลูกเสือ

1. ด้านงานประจำ

1.1 การตั้งกลุ่มของลูกเสือ และการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า มีการดำเนินการจัดทำโครงสร้างบริหารงานลูกเสือสมบูรณ์แล้วเป็นส่วนใหญ่ วิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ การดำเนินการจัดตั้งตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน (ร้อยละ 89.58) และยังมีดำเนินการแล้วแต่ไม่สมบูรณ์ที่พบมากที่สุด สาเหตุเพราะว่า การดำเนินการจัดทำโครงสร้างไม่เป็นปัจจุบัน อันเนื่องมาจากมีบุคลากรย้าย เข้า ออก บ่อยครั้ง (ร้อยละ 75.83)

ประเภทของการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ประเภทของลูกเสือทั้ง สามประเภทกล่าวคือ ลูกเสือสามัญ (ร้อยละ 93.68) ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (ร้อยละ 93.42) และลูกเสือสำรอง (ร้อยละ 92.37) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเภทลูกเสือวิสามัญมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 5.26)

การจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือโรงเรียนส่วนใหญ่ คือ ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 61.05) ส่วนผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 22.63) และผู้กำกับกอง (ร้อยละ 13.42)

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 93.16) ซึ่งคณะกรรมการลูกเสือโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วยผู้กำกับกอง (ร้อยละ 96.61) ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 94.07) และผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 90.68) ส่วนคณะกรรมการลูกเสือโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยนายหมู่ (ร้อยละ 76.55) และคณะกรรมการลูกเสือโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายกิจกรรม (ร้อยละ 50.56) หัวหน้าฝ่ายวิชาการ (ร้อยละ 48.87) หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (ร้อยละ 48.59) และหัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ (ร้อยละ 38.42)

1.2 การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี

การวางแผนการดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุง ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือมีการวางแผนการดำเนินการ (ร้อยละ 96.32) และมีวิธีการดำเนินการ คือ กำหนดให้เก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือเป็นไปตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ (ร้อยละ 95.63) ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาลูกเสือ พ.ศ. 2509 ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือ

การบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือไม่เพียงพอต่อการบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือ (ร้อยละ 56.05) มีวิธีดำเนินการเห็นสอดคล้องกันทั้งสามกลุ่ม แต่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นางบประมาณส่วนอื่นของทางโรงเรียนมาใช้ (ร้อยละ 50.70) และเสนอให้ของบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานต้นสังกัด (ร้อยละ 41.78)

การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปี ผลการวิจัยพบว่า มีการดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเงินบำรุงลูกเสือประจำปีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96.58) มีวิธีดำเนินการ คือ ทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในแบบ ลส.6,7,8 หรือ 9 (ร้อยละ 77.38) และรายงานการเงินลูกเสือประจำปีตามแบบ ลส.10 (ร้อยละ 63.76)

1.3 การรายงานลูกเสือประจำปี

การดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 96.84) ซึ่งมีผู้รับผิดชอบดำเนินการ คือ ผู้กำกับกลุ่มดำเนินการ (ร้อยละ 46.47) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

การจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีการจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 83.42) และวิธีดำเนินการจัดประชุม คือ กำหนดให้มีการประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน 1 ครั้งต่อปีการศึกษา (ร้อยละ 47.95) และรองลงมาให้มีการประชุมก่อนการรายงานลูกเสือประจำปีด้วย (ร้อยละ 37.22)

การนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า การนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้เพื่อวางแผนพัฒนากิจการลูกเสือของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 72.37) ส่วนการนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 58.68) และใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในกองลูกเสือของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 51.32)

ผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากรายงานลูกเสือประจำปี ผลการวิจัยพบว่า ผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากรายงานลูกเสือประจำปี ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 74.47) คือ หน่วยงานต้นสังกัดมีการดำเนินการติดตามผลตามการรายงานการลูกเสือประจำปี และผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากรายงานลูกเสือประจำปี ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 22.63) คือ หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการดำเนินการใดๆ เลย หลังจากการรายงานถึงแม้จะเกิดข้อปัญหาและอุปสรรค และหน่วยงานต้นสังกัดจัดทีมบุคลากรทางการลูกเสือเข้าช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว (ร้อยละ 2.89)

2. ด้านกิจกรรมพิเศษ

2.1 กิจกรรมภายในโรงเรียน

การประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินการ (ร้อยละ 85.79) โดยมีวิธีการดำเนินการประชุมจัดทำแผนบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.48) และวิธีการดำเนินการประชุมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ดำเนินการประชุมจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือ 1 ปี (ร้อยละ 27.91) และ 3 ปี (ร้อยละ 3.99)

การสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า มีการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.53) มีวิธีการดำเนินการพิจารณาการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การนำเสนอที่ประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 68.66) และนำมาดำเนินการปรับปรุงและจัดกิจกรรมตามความต้องการ (ร้อยละ 62.69)

กิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำ คือ พิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนามเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม และกิจกรรมพิธีถวายราชสดุดี “วันวชิราวุธ” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต พระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย 25 พฤศจิกายน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 95.26)

การพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า มีการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือเป็นส่วนใหญ่ วิธีการพิจารณาดำเนินการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดตามวัยของลูกเสือ (ร้อยละ 82.35) ส่วนการจัดตามความต้องการของลูกเสือ และจัดตามความต้องการของชุมชนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 48.74)

การประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี ผลการวิจัย พบว่า มีการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปีเป็นส่วนใหญ่ วิธีการดำเนินการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การนำผลการประเมินไปสรุปข้อปัญหาและอุปสรรคเพื่อใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมในคราวต่อไป (ร้อยละ 76.69) ส่วนการนำผลการประเมินไปสรุปเพื่อรายงานต้นสังกัด และนำผลการประเมินไปสรุปเพื่อรายงานการดำเนินงานเพื่อชุมชนต่อไปมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด (ร้อยละ 51.97 และ 25.00 ตามลำดับ)

2.2 กิจกรรมเพื่อชุมชน

การสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน วิธีการดำเนินการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสำรวจความต้องการของลูกเสือ (ร้อยละ 54.87) การสำรวจความต้องการเฉพาะกองลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 50.18) และการสำรวจความต้องการจากผู้กำกับลูกเสือ (ร้อยละ 48.38)

2.3 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

วิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า มีวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือ (ร้อยละ 57.11) ซึ่งวิธีดำเนินการวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนเป็นผู้พิจารณา (ร้อยละ 80.18) ส่วนลูกเสือพิจารณากันเองภายในกองลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 21.66)

3. ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

3.1 การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

การวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีการวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ (ร้อยละ 92.63) โดยผู้อำนวยการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 67.05) และนายหมู่ลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 22.73)

การดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ซึ่งวิธีการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการ (ร้อยละ 80.00) ส่วนการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วได้เผยแพร่ความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาอื่นๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 54.65)

วิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อเข้ารับการพัฒนาศูนย์ลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า มีวิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อเข้ารับการพัฒนาศูนย์ลูกเสือเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91.84) ซึ่งวิธีดำเนินการพิจารณาคัดเลือกมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สอบถามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม (ร้อยละ 90.54) และผู้อำนวยการสั่งการโดยไม่ถามความคิดเห็นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 10.60)

การประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (ร้อยละ 82.37) ซึ่งวิธีการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ประเมินโดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง (ร้อยละ 84.98) และการประเมินโดยตั้งคณะกรรมการประเมินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 23.00)

การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 40.26) ส่วนการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากชุมชนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.21)

การดำเนินการการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า มีการดำเนินการทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือเป็นประจำมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 59.74) ส่วนการส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.21)

3.2 การพัฒนาลูกเสือ

วิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า มีการดำเนินการส่งนายหมู่เข้ารับการฝึกอบรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 81.84) โดยสอบถามความเห็นของผู้กำกับก่อน (ร้อยละ 37.37) จะพิจารณาให้นายหมู่ทุกหมู่เข้ารับการฝึกอบรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 33.68)

การประเมินการพัฒนาดตนเองของลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีการประเมินการพัฒนาดตนเองของลูกเสือ (ร้อยละ 90.53) ซึ่งวิธีการประเมินผลการพัฒนาดตนเองของลูกเสือของลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ประเมินจากการเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมของลูกเสือ (ร้อยละ 84.59) ส่วนการประเมินจากทักษะความรู้ของลูกเสือ และประเมินจากพฤติกรรมการแสดงออกของลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 73.26 และ 71.22 ตามลำดับ)

การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 54.74) และลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 13.16)

การจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ดำเนินการจัดกิจกรรมโดยการจัดการฝึกอบรมเองมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 72.37) และการส่งลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.32)

ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรม ผลการวิจัย พบว่า ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ เดือนธันวาคม (ร้อยละ 43.42) ส่วนเดือนพฤศจิกายน และเดือนกุมภาพันธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 28.16 และ 13.42 ตามลำดับ)

สถานที่ในการจัดค่ายพักแรมลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า มีการจัดค่ายพักแรมลูกเสือนอกโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.32) ซึ่งวิธีการดำเนินการพิจารณาค่ายพักแรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พิจารณาจากค่าใช้จ่ายต่อหัวของลูกเสือ (ร้อยละ 90.85) และความปลอดภัยระหว่างโรงเรียนถึงค่ายพักแรม (ร้อยละ 90.85) ส่วนการพิจารณาสถานพยาบาลโรงพยาบาลในบริเวณใกล้เคียงค่ายพักแรมมีการปฏิบัติในระดับมาก (ร้อยละ 71.95)

สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือ

1. ด้านงานประจำ

1.1 การตั้งกลุ่มกองลูกเสือ และการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การย้ายเข้า ออก ของบุคลากรบ่อยครั้ง ทำให้การจัดตั้งไม่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 39.74) ขั้นตอนดำเนินการมีความยุ่งยาก (ร้อยละ 23.42) จำนวนลูกเสือมีมากหรือน้อยเกินไปทำให้การจัดตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับฯ (ร้อยละ 17.11) และผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในดำเนินการ (ร้อยละ 7.11)

ปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การแต่งตั้งผู้กำกับลูกเสือไม่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 36.84) ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับวุฒิทางลูกเสือ (ร้อยละ 30.26) ผู้กำกับลูกเสือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อกองลูกเสือ (ร้อยละ 23.42) และผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่มีวุฒิทางลูกเสือ (ร้อยละ 2.11)

1.2. การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี

ปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การจัดทำ ลส.6,7,8 หรือ 9 ยังไม่เป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบันทำให้ล่าช้าในการสืบค้นข้อมูล (ร้อยละ 31.58) งบประมาณในการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียนมีน้อยไม่เพียงพอ (ร้อยละ 29.47) ผู้กำกับกองไม่มีความรู้ทางด้านเอกสารการเงินลูกเสือ (ร้อยละ 25.26) และโรงเรียนออกเงินให้ลูกเสือแทนที่จะจัดเก็บจากลูกเสือ (ร้อยละ 2.63)

1.3 การรายงานลูกเสือประจำปี

ปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือประจำปี ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือประจำปีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีการรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจนและจริงจัง (ร้อยละ 25.00) ไม่มีผู้รับผิดชอบการรายงานลูกเสือประจำปีอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 21.58) ผู้กำกับกองไม่มีความรู้ทางด้านกรรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 21.32) ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานการรายงานลูกเสือประจำปีที่ชัดเจน (ร้อยละ 21.32) และผู้อำนวยการไม่เห็นความสำคัญของการรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 2.89)

2. กิจกรรมพิเศษ

2.1 กิจกรรมภายในโรงเรียน

ปัญหาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดเอกสารคู่มือที่จำเป็นในการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 36.32) ผู้กำกับลูกเสือขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 32.89) โรงเรียนมีสถานที่ไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 26.58) และผู้อำนวยการไม่เห็นความสำคัญและขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง (ร้อยละ 10.00)

ปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้รับผิดชอบขาดประสบการณ์ในการดำเนินการ (ร้อยละ 45.26) ส่วนของลูกเสือไม่มีทิศทางในการจัดกิจกรรมพิเศษที่ชัดเจน (ร้อยละ 33.16) และผู้อำนวยการยังขาดความรู้ประสบการณ์ทางลูกเสือและไม่ได้รับการสนับสนุน (ร้อยละ 3.68) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 37.11) ผู้กำกับลูกเสือขาดทักษะและประสบการณ์ (ร้อยละ 35.26) พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ (ร้อยละ 26.84) ผู้อำนวยการใช้ชั่วโมงกิจกรรมลูกเสือไปทำกิจกรรมอื่น (ร้อยละ 6.05) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 กิจกรรมเพื่อชุมชน

ปัญหาในด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมพิเศษมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนากิจกรรมพิเศษ (ร้อยละ 25.79) ไม่ได้วางแผนแนวทางการประเมินก่อนดำเนินการ (ร้อยละ 24.47) เมื่อนำข้อมูลการประเมินมาแล้วไม่มีการดำเนินการต่อให้สมบูรณ์ (ร้อยละ 23.95) และไม่มีการประเมินทันทีหลังเสร็จกิจกรรมพิเศษ (ร้อยละ 15.53)

2.3 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สถานที่บำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนมีจำนวนจำกัดทำให้ลูกเสือเกิดความเบื่อหน่าย (ร้อยละ 30.79) ลูกเสือไม่มีโอกาสแสดงความต้องการหรือแสดงความคิดเห็นร่วมเพื่อตัดสินใจ เกี่ยวกับกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (ร้อยละ 29.47) และผู้อำนวยการส่งเสริมด้านวิชาการมากกว่าจึงไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร (ร้อยละ 7.63)

3. การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

3.1 การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ปัญหาในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาในการอบรมใช้ระยะเวลาหลายวันทำให้มีผลต่อการเรียนการสอนในหน้าที่ประจำ (ร้อยละ 32.11) ผู้บังคับบัญชาลูกเสือขาดความศรัทธาและไม่สนใจในกิจการลูกเสือ (ร้อยละ 26.84) ขาดความสนใจและความต้องการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (ร้อยละ 26.05) และผู้อำนวยการลูกเสือไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างจริงจัง (ร้อยละ 5.53)

3.2 การพัฒนาลูกเสือ

ปัญหาในการพัฒนาลูกเสือ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการพัฒนาลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ขาดผู้รับผิดชอบงานพัฒนาลูกเสืออย่างจริงจัง (ร้อยละ 41.58) ส่วนการขาดงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือ (ร้อยละ 33.68) ลูกเสือไม่มีวินัยในการเรียนรู้ (ร้อยละ 26.58) ลูกเสือไม่สนใจในกิจกรรมลูกเสือที่จัดให้ (ร้อยละ 20.26) ผู้อำนวยการลูกเสือไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาลูกเสืออย่างจริงจัง (ร้อยละ 6.84) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านงานประจำ

1.1 การตั้งกลุ่ม กองลูกเสือและการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

จากผลการวิจัยที่พบว่า การตั้งกลุ่ม กองลูกเสือเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ มีการดำเนินการสมบูรณ์แล้วตามโครงสร้างการบริหารกิจการลูกเสืออยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 63.16) โดยวิธีการดำเนินการสมบูรณ์แล้ว คือ การดำเนินการจัดตั้งตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 89.58) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการผู้ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการตั้งกลุ่มกองลูกเสือในโรงเรียนมีความรู้และวุฒิทางลูกเสือเพิ่มขึ้น มีความเข้าใจในการบริหารกิจการลูกเสือเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า วุฒิทางลูกเสือที่ผ่านการฝึกอบรมผู้อำนวยการมีวุฒิทางลูกเสือขั้นความรู้เบื้องต้นและขั้นสูงอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ส่วนขั้นผู้ช่วยและหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมมีวุฒิทางลูกเสือจำนวนมากกว่าผู้กำกับกลุ่ม ผู้กำกับกอง ถึงแม้ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด แต่เกณฑ์การได้รับการอบรมและได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 3 และ 4 ท่อน คิดเป็นร้อยละ 100.00 คือ ได้รับการอบรมและได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ทุกคน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครของ สุเมธ สุจริวงษ์ (2550 : 55) ซึ่งได้กล่าวว่า สภาพการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน ด้านงานประจำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการลูกเสืออยู่ในระดับปานกลาง เพราะผู้บริหารกิจการลูกเสือไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารกิจการลูกเสืออย่างแท้จริง ผู้บริหารกิจการส่วนใหญ่มองขาดความรู้ ประสบการณ์ทางลูกเสือ ในส่วนการดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์นั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 31.58) จากผลการวิจัยพบว่า ไม่เป็นปัจจุบันเนื่องจากการมีกรย้ายเข้า - ออก ของบุคลากรบ่อยครั้งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 75.83) ทำให้การตั้งกลุ่มกองลูกเสือเป็นไปด้วยความยากลำบากในการดำเนินการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีการวางแผนจัดอัตรากำลังสำรองในการจัดสรรบุคลากรในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ ทั้งยังเป็นปัญหาในสามลำดับแรกที่พบรวมทั้งขั้นตอนในการดำเนินการยุ่งยาก (ร้อยละ 23.42) และจำนวนลูกเสือมีมากหรือน้อยเกินไป ทำให้การจัดตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับฯ (ร้อยละ 17.11) ในส่วนประเภทการจัดการเรียน การสอนลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า ประเภทลูกเสือที่โรงเรียนจัดการเรียน การสอน คือ ลูกเสือสามัญ มีปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.68) มีความสอดคล้องกับวุฒิทางลูกเสือ ที่ทั้งสามกลุ่มได้เข้ารับการฝึกอบรม และได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 2 ท่อน ซึ่งสอดคล้องกับระดับชั้นของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือโรงเรียน ส่วนใหญ่ คือ ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 61.05) ซึ่งสอดคล้องกับภาระงานของการบริหารงานลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องดำเนินการจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือเป็นไปตามหน้าที่ของผู้บริหารกิจการลูกเสือ โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ซึ่งต้องขอเสนอแต่งตั้งต่อสำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานคร ตามแบบ ลส.1 จากผลการวิจัยพบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียน ส่วนใหญ่มีการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียน โดยประกอบด้วย ผู้กำกับกอง (ร้อยละ 96.61) ผู้อำนวยการ (ร้อยละ

94.07) และผู้กำกับกลุ่ม (ร้อยละ 90.68) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนคณะกรรมการลูกเสือโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยนายหมู่ (ร้อยละ 76.55) และคณะกรรมการลูกเสือโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายกิจกรรม (ร้อยละ 50.56), หัวหน้าฝ่ายวิชาการ (ร้อยละ 48.87), หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (ร้อยละ 48.59) และหัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ (ร้อยละ 38.42) ได้รับความเห็นว่าให้อยู่ในคณะกรรมการด้วย ซึ่งจะทำให้การดำเนินกิจการลูกเสือในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดการบริหารงานกิจการลูกเสือที่ชัดเจน โดยจะไปสอดคล้องกับการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนตามภาระงานของการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนอีกด้วย นอกจากนี้ จากผลการวิจัยยังพบอีกว่า ปัญหาสามลำดับแรก ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือไม่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 36.84) ซึ่งสอดคล้องกับสาเหตุในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือที่ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์ และตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับวุฒิทางลูกเสือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนของผู้กำกับกองผ่านการฝึกอบรมขั้นความรู้เบื้องต้น (ร้อยละ 50.26) ขั้นความรู้ขั้นสูง (ร้อยละ 35.34) และได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 2 ท่อน ประเภทลูกเสือสามัญ (ร้อยละ 38.37) ถือว่าอยู่ในระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด ถ้าเทียบกับประเภทของการจัดการเรียน การสอนที่พบมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ทำให้ไม่สอดคล้องกันในการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียน และขั้นตอนการดำเนินการมีความยุ่งยาก (ร้อยละ 23.42) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าจำนวนลูกเสือมีมากเกินไป หรือน้อยเกินไปทำให้การจัดตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับฯ (ร้อยละ 17.11) ทั้งนี้การจัดตั้งต้องมีการดำเนินการจัดแบ่งกลุ่ม กองลูกเสือเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตร และวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ.2509 (2534 : 23) ภาค 4 หน่วยลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และลูกเสือ อนึ่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือยังขาดความรู้ในเรื่องของแบบรายงานขอตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ (ลส.1 - 2) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือสามัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ของสุรพล ทานุพันธ์ (2549 : 90) ซึ่งได้กล่าวว่า ด้านการบริหารงานภายในกองลูกเสือสามัญในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ดำเนินการฝึกอบรมลูกเสือสามัญมีกองลูกเสืออยู่แล้วแต่ส่วนใหญ่ยังไม่ดำเนินการขอตั้งกองให้เรียบร้อยถูกต้อง เพราะโรงเรียนขาดความรู้และแบบรายงานขอตั้งกลุ่ม/กอง (ลส.1 และ ลส.2) จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาสามลำดับแรกในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ที่น่าสนใจ คือการแต่งตั้งผู้กำกับลูกเสือไม่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 36.84) ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับวุฒิทางลูกเสือ (ร้อยละ 30.26) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ามีการโยกย้ายบุคลากรครูเพื่อการปฏิบัติหน้าที่หลักตามความเหมาะสม และตามวาระในตำแหน่ง การย้ายเพื่อดูแลบุคลากร หรือด้วยสาเหตุการย้ายติดตาม สามี/ภรรยา การย้ายเพื่อความสะดวกในการเดินทาง เป็นต้น ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ผู้กำกับกลุ่ม ผู้กำกับกอง ที่ต้องประจำกองลูกเสือที่ได้รับการแต่งตั้งต้องว่างลงและต้องมีการแต่งตั้งใหม่ ทำให้ไม่มีผู้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัญหาว่าผู้กับลูกเสือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อกองลูกเสือ (ร้อยละ 23.42)

1.2 การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี

จากผลการวิจัยพบว่า ในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี ได้มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แต่การบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี พบว่าไม่เพียงพอโดยภาพรวมทั้งสามกลุ่มเห็นพ้องว่า จัดอยู่ในระดับน้อย จึงต้องมีการนำงบประมาณส่วนอื่นของทางโรงเรียนมาใช้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเก็บเงินบำรุงลูกเสือประจำปี นั้นต้องมีการดำเนินการตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาลูกเสือ พ.ศ. 2509 เกี่ยวกับได้กำหนดไว้เกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือ และกรุงเทพมหานครนำมาใช้ โดยอนุโลม โดยในข้อ 2.1 เงินค่าบำรุงลูกเสือเก็บคนหนึ่งไม่เกินปีละ 5 บาท จะเก็บในอัตราเท่าใด ให้ผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนด สำหรับกองลูกเสือที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ให้เลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้กำหนด ซึ่งโดยในความเป็นจริงแล้ว การบริหารงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินการจัดกิจกรรม ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการจัดกิจกรรมในโรงเรียน จึงต้องมีการนำงบประมาณส่วนอื่นของทางโรงเรียนมาใช้เพื่อดำเนินการบริหารงบประมาณในโรงเรียน สอดคล้องกับปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 10 ของ ตระกูล ดอกบัว (2536 : 104-106) ซึ่งได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหมวดกิจกรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีด้านการติดตามนิเทศและรายงานเป็นปัญหาอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการประเมินผล ด้านการจัดบุคลากรรับผิดชอบ ด้านการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ ด้านการจัดอาคารสถานที่ ด้านการมอบหมายงานและด้านการจัดองค์กรลูกเสือตามลำดับและโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสืออยู่ในระดับปานกลาง โดยจะเห็นว่าด้านการจัดสรรงบประมาณ อยู่ในขอบข่ายของปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือ และยังสอดคล้องกับการบริหารลูกเสือในโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารในโรงเรียน และผู้บริหารนอกสังกัดโรงเรียนในเขตการศึกษา 7 ของ มัลลิกา आयुวัฒน์ (2523 : 45-53) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารลูกเสือในโรงเรียน 6 ด้าน คือ ด้านตัวผู้บริหาร ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านลูกเสือ ด้านหลักสูตรลูกเสือ ด้านกิจกรรมลูกเสือ และด้านการติดตามผล ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาผู้บริหารในโรงเรียน และผู้บริหารนอกสังกัดโรงเรียน เห็นว่ามีปัญหามากกว่าปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาผู้บังคับบัญชาลูกเสือไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และลูกเสือขาดความช่วยเหลือในเรื่องเครื่องแบบลูกเสือ และเงินค่าบำรุงลูกเสือ และสอดคล้องกับปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามทัศนะของผู้กำกับลูกเสือโรงเรียน ของ บุญสิน ใสยอด (2536 : 89) ซึ่งได้กล่าวว่าปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือด้านการวางแผนมีปัญหาเรื่องเงินบำรุงกองลูกเสือไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือและการพัฒนากิจกรรมลูกเสือมีน้อย อย่างไรก็ตามปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือ สองอันดับแรกที่พบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้กำกับกองไม่มีความรู้ทางด้านเอกสารการเงินลูกเสือ (ร้อยละ 25.26) และการจัดทำ ลส. 6,7,8 หรือ ยังไม่เป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบันทำให้ล่าช้าในการสืบค้นข้อมูล ร้อยละ 31.58 ซึ่งไป

สอดคล้องกับปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ คือการแต่งตั้งผู้กำกับลูกเสือไม่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 36.84) ทำให้ไม่มีผู้ดำเนินการรับผิดชอบด้านการเงินลูกเสือ

1.3 การรายงานลูกเสือประจำปี

จากผลการวิจัยพบว่าด้านการรายงานลูกเสือประจำปี ผู้กำกับกลุ่มเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 46.47) แต่เมื่อพิจารณาในความคิดเห็นของผู้อำนวยการส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้กำกับกลุ่มเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติในระดับมาก (ร้อยละ 60.76) จึงเห็นได้ว่าผู้กำกับกลุ่มส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการให้ดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี นอกจากนี้ยังมีการจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานลูกเสือประจำปี ปฏิบัติในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 83.42) โดยมีการประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน 1 ครั้งต่อปีการศึกษา (ร้อยละ 47.95) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาระหน้าที่ในงานประจำ งานการสอน และงานกิจกรรมอื่นๆ มีมากในบางโรงเรียนจึงไม่มีเวลาจัดประชุมบ่อย และยังพบว่ามีการประชุมหลังการรายงานลูกเสือประจำปีเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในปีต่อไปมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 19.87) แต่อย่างไรก็ดียังมีการนำรายงานลูกเสือประจำปีมาใช้ในการพัฒนานักวิชาการลูกเสือของโรงเรียน (ร้อยละ 72.37) โดยในภาระงานได้กำหนดให้มีการรายงานลูกเสือประจำปีภายในเดือนสิงหาคมของทุกปีตามลำดับ จากโรงเรียนดำเนินตามขั้นตอน แล้วประมวลสรุปเพื่อรายงานต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เพื่อให้สรุปเป็นรายงานต่อคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งถือว่าสำคัญมากและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการลูกเสือ ฉะนั้นทุกโรงเรียนต้องมีการทำรายงานประจำปี (สำนักงานการศึกษา 2542 : 24) จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดมีการดำเนินการติดตามผลหลังจากการรายงานลูกเสือประจำปีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มงานลูกเสือ เนตรนารี กองพัฒนาข้าราชการครู กรุงเทพมหานครมีการดำเนินงานที่เข้มแข็ง คอยกำกับ ติดตาม แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานแก่โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่จากผลการวิจัยพบว่าปัญหาในการดำเนินการด้านรายงานลูกเสือประจำปี สามลำดับแรกมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่มีการรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจนและจริงจัง (ร้อยละ 25.00) ไม่มีผู้รับผิดชอบการรายงานลูกเสือประจำปีอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 21.58) และผู้กำกับกองไม่มีความรู้ทางด้านรายงานลูกเสือประจำปี ไม่มีการวางแผนการรายงานลูกเสือประจำปีที่ชัดเจน (ร้อยละ 21.32) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประชากรผู้กำกับกองจึงทำให้ไม่ทราบถึงขั้นตอนในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปีของผู้อำนวยการ และผู้กำกับกลุ่มซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานลูกเสือประจำปี จากปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือประจำปี เมื่อพิจารณาแล้วยังพบว่ากลุ่มประชากรผู้กำกับกลุ่มเห็นว่า ผู้กำกับกองไม่มีความรู้ทางด้านรายงานลูกเสือประจำปี (ร้อยละ 22.78) ซึ่งมากเป็นอันดับสองรองจาก ไม่มีการรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจนและจริงจัง (ร้อยละ 25.32)

2. ด้านกิจกรรมพิเศษ

กล่าวโดยสรุปทั้ง สามงาน คือ กิจกรรมภายในโรงเรียน กิจกรรมเพื่อชุมชน และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของการจัดกิจกรรมพิเศษ พบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ การประชุมเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนเพื่อบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปี (ร้อยละ 67.48) การสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อเสนอในที่ประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียน (ร้อยละ 68.66) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่ากิจกรรมลูกเสือที่จัดเป็นประจำคือ พิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนาม เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม (ร้อยละ 95.26) และพิธีถวายราชสดุดี วันฉัตรราชู เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย 25 พฤศจิกายน (ร้อยละ 94.21) พบว่าประชากรทั้งสามกลุ่ม จัดให้อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารกิจการลูกเสือได้จัดกิจกรรมตามวัยของลูกเสือซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 82.35) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้แก่ด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในกฎ คำปฏิญาณ และสามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณได้ ทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย การอนุรักษ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เจริญก้าวหน้า (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ 2551 : 2) โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยการอยู่ค่ายพักแรม และกิจกรรมพิเศษต่างๆ ที่เน้นระเบียบวินัย และระบบหมู่ ทำให้ผลการวิจัยจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานย่อยที่ 1 (2534) (อ้างถึงใน สุขเมธ สุจริยวงศ์, 2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อผลที่ได้รับจากการเรียนลูกเสือ เนตรนารี พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ชอบเรียนวิชาลูกเสือการเรียนวิชาลูกเสือทำให้มีความอดทน มีระเบียบวินัย ทำให้จิตสำนึก มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้วยเหตุนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยว่า มีการพิจารณาการจัดกิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.95) คือการจัดตามวัยของลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 82.35) ซึ่งจะทำให้ลูกเสือสนุกกับกิจกรรมไม่ยากเกินความสามารถตามหลักสูตรลูกเสือที่กำหนดไว้ และยังคงสอดคล้องกับที่ทางโรงเรียนมีการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปี ปฏิบัติในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.68) คือ การนำผลการประเมินไปสรุปข้อปัญหาและอุปสรรคเพื่อใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมในคราวต่อไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 76.69) ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งผู้บริหารกิจการลูกเสือและลูกเสือ จากผลการวิจัยพบว่าการสำรวจ

ความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนในระดับมาก (ร้อยละ 72.89) โดยสำรวจความต้องการของลูกเสือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 54.87) ทั้งนี้สอดคล้องกับปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ คือ สถานที่บำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนมีจำนวนจำกัดทำให้ลูกเสือเกิดความเบื่อหน่าย (ร้อยละ 30.79) อาจส่งผลให้กองลูกเสือไม่อยากจัดกิจกรรมนี้ หรือกองลูกเสือไม่ได้ให้ความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ด้วย แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า ลูกเสือไม่มีโอกาสแสดงความต้องการหรือแสดงความคิดเห็นร่วมเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (ร้อยละ 29.47) ซึ่งเป็นปัญหาที่ทางกองลูกเสือต้องลงนามาปฏิบัติเพื่อแก้ไขต่อไป และผลการวิจัยยังพบอีกว่ามีวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือในระดับน้อย (ร้อยละ 57.11) โดยให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนเป็นผู้พิจารณา มีปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 80.18) ซึ่งลูกเสือพิจารณากันเองภายในกองลูกเสือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 21.66) ซึ่งจะเห็นได้ว่าลูกเสือแทบจะไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาอาจเป็นสาเหตุทำให้ลูกเสือไม่มีขวัญและกำลังใจ และไม่เห็นความสำคัญ เกิดความเบื่อหน่ายในการทำกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน จากผลการวิจัยพบอีกว่าปัญหาของกิจกรรมพิเศษมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด แต่มีความน่าสนใจ คือ การจัดกิจกรรมลูกเสือยังขาดเอกสารคู่มือที่จำเป็นในการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 36.32) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตไม่ได้ทำการเผยแพร่เอกสารคู่มือการจัดกิจกรรมแก่โรงเรียนอย่างทั่วถึง หรือโรงเรียนไม่ได้มีการประสานไปยังสำนักการศึกษาเพื่อขอรับการสนับสนุน ในส่วนของผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมพิเศษยังขาดประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรม (ร้อยละ 45.26) รวมไปถึงขาดวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ มีไม่เพียงพอ (ร้อยละ 37.11) ไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนากิจกรรมพิเศษ (ร้อยละ 25.79) ในส่วนของการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ คือ สถานที่บำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนมีจำนวนจำกัดทำให้ลูกเสือเกิดความเบื่อหน่าย (ร้อยละ 30.79) และลูกเสือไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (ร้อยละ 29.47)

3. การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการพัฒนาลูกเสือ โดยผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องมีบุคลิก สุขภาพ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่ดี การที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจะมีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นได้ ย่อมต้องได้รับการพัฒนาในหลายลักษณะ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จึงได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม และพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือในหลายลักษณะ อาทิ หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ชั้นความรู้เบื้องต้น ชั้นความรู้ขั้นสูง และชั้นผู้ช่วยผู้ให้การอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ และชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จาก

ผลการวิจัยพบว่าผู้อำนวยการมีวุฒิทางลูกเสือสูงสุดคือ ได้รับเครื่องหมาย Wood Badge 4 ท่อนแล้ว ในระดับปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้จะพบว่ามีการวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ (ร้อยละ 92.63) และผู้อำนวยการเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (ร้อยละ 67.05) อันจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้ารับการพัฒนากองบรรมตามความต้องการ (ร้อยละ 80.00) ทั้งที่โรงเรียนดำเนินการเอง หรือสำนักงานเขต หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ สมัครใจเข้ารับการพัฒนาโดยพิจารณาจากวิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เพื่อเข้ารับการพัฒนาคณะกรรมการลูกเสือ พบว่า มีการสอบถามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม (ร้อยละ 90.54) และโรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด (ร้อยละ 40.26) ซึ่งสอดคล้องกันในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ นอกจากนี้ จากผลการวิจัยพบว่า มีการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 82.37) วิธีการประเมินโดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 84.98) ทั้งนี้จะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือได้มีแรงกระตุ้นในการที่จะต้องการทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือเป็นประจำ ซึ่งยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 59.74) แต่ผลการวิจัยพบว่าการส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ (ร้อยละ 4.21) และส่งลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ (ร้อยละ 6.32) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้วยข้อจำกัดของงบประมาณในการเข้าร่วมงานชุมนุมซึ่งสูงมากไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสืออย่างทั่วถึงได้ ในส่วนของการพัฒนาลูกเสือนั้น ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสือนั้น ดำเนินการส่งนายหมู่เข้ารับการฝึกอบรม การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 81.84) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านายหมู่เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมาแล้วจากสมาชิกภายในหมู่ ซึ่งมีความเป็นผู้นำสูง มีปฏิภาณ ไหวพริบ ซึ่งในการอบรมนายหมู่นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมให้มาเป็นผู้ช่วยผู้กำกับในการดำเนินกิจกรรมภายในหมู่ ทั้งนี้จะเป็นการช่วยเบาภาระของผู้กำกับจะทำให้การบริหารกิจการลูกเสือภายในกองลูกเสือรวดเร็วขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนอีกด้วย และมีการประเมินการพัฒนาตนเองของลูกเสือ ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 90.53) คือ การประเมินจากการเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมของลูกเสือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 84.59) ทั้งนี้ในการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือ โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 54.74) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างบประมาณมีจำกัดและสอดคล้องกับการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี ถึงแม้ว่าจะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 95.63) แต่ก็ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ซึ่งมีการจัดเก็บเพียง คนละ 5 บาทต่อปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสือ โดยจัดการฝึกอบรมเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 72.37) จากการวิจัยพบว่าช่วงระยะเวลาในการดำเนินการเข้าค่ายพักแรมนอกโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย แต่เป็นช่วงที่มีลำดับแรก คือ เดือนธันวาคม (ร้อยละ 43.42) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นช่วงที่มีเหมาะสมแก่การเข้าค่าย

พักแรม สะดวกในการเดินทาง สภาพอากาศเหมาะสม ไม่มีฝนตก อากาศเย็นสบาย ไม่ใกล้ช่วงสอบจนเกินไป ซึ่งมีวิธีพิจารณาค่ายพักแรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายต่อหัวของลูกเสือ และความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากโรงเรียนถึงค่ายพักแรม (ร้อยละ 90.85) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเข้าค่ายพักแรมนอกโรงเรียน ซึ่งมักจะเลือกเข้าค่ายลูกเสือเอกชนเป็นส่วนใหญ่ และอยู่ต่างจังหวัด จึงมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และความเสี่ยงระหว่างการเดินทางสูง ทำให้ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายต่อหัว โดยที่ลูกเสือไม่ต้องจ่ายค่าเข้าค่ายพักแรม เหตุจากนโยบายเรียนฟรีของรัฐบาล จากการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ที่น่าสนใจ คือ ระยะเวลาในการอบรมใช้ระยะเวลานานหลายวันทำให้มีผลต่อการเรียนการสอนในหน้าที่ประจำ (ร้อยละ 32.11) จึงไม่ยอมเข้าร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ นั้น มีหลายระดับตั้งแต่ 8 ชั่วโมง หรือ 1 วัน สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ทั่วไป 3 วัน สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้เบื้องต้น 7 วัน สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ขั้นสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการบริหารลูกเสือในโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารในโรงเรียน และผู้บริหารนอกสังกัดโรงเรียนในเขตการศึกษา 7 ของ มัลลิกา อายุวัฒน์ (2523 : 45-53) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารลูกเสือในโรงเรียน 6 ด้าน คือ ด้านตัวผู้บริหาร ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านลูกเสือ ด้านหลักสูตรลูกเสือ ด้านกิจกรรมลูกเสือ และด้านการติดตามผล ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาผู้บริหารในโรงเรียน และผู้บริหารนอกสังกัดโรงเรียน เห็นว่ามีปัญหามากกว่าปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาผู้บังคับบัญชาลูกเสือไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ แต่สอดคล้องกับสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครของ สุเมธ สุจริยวงศ์ (2550 : 55) ซึ่งได้กล่าวว่า ปัญหาสำคัญในการบริหารกิจกรรมลูกเสือ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และลูกเสือ ได้แก่ ช่วงระยะเวลาของการฝึกอบรม และความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้กำกับกอง ในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีภาระงานสอนมากจึงไม่ยอมเข้าร่วมในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และปัญหาในการพัฒนาลูกเสือ ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ขาดผู้รับผิดชอบงานพัฒนาลูกเสืออย่างจริงจัง (ร้อยละ 41.58) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระงานสอนประจำที่มีอยู่แล้ว และกิจการลูกเสือต้องมีการเตรียมการสอนและอุปกรณ์ในการเรียน ทำให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอในการเตรียมการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือในวิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี ของ ชโลธร ชิตรัฐธาดา (2542 : 53) ซึ่งได้กล่าวว่า ปัญหาด้านครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้ว ปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด คือครูผู้สอนที่หน้าที่พิเศษมากอยู่ก่อนแล้ว ทำให้ต้องมีภาระสอนกิจกรรมลูกเสือเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านงานประจำ

การตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่าปัญหาคือ ขั้นตอนในการดำเนินการมีข้อยุ่งยาก จึงเห็นควรเสนอแนะให้โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้กำกับกลุ่ม ผู้กำกับกองมีวุฒิทางลูกเสือเพิ่มมากขึ้น ในส่วนสำนักการศึกษาเสนอให้จัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างจริงจัง โดยเปิดการสัมมนาให้แก่ครู หรือ ผู้ปฏิบัติจริงในการดำเนินการ ซึ่งในส่วนของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้มี แบบ ลส. ต่างๆ เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสืออยู่แล้ว ซึ่งจะง่ายต่อการดำเนินการ แต่เนื่องด้วยไม่มีผู้รับผิดชอบอย่างจริงจังและรู้จริงผู้บังคับบัญชาจึงเห็นขั้นตอนในการดำเนินการมีข้อยุ่งยาก และเนื่องด้วยภาระงานหน้าที่หลัก คือการเรียนการสอนในโรงเรียนมีอยู่แล้วจึงทำให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือไม่เอาใจใส่ในภาระงานลูกเสือเท่าที่ควร ในส่วนของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเสนอให้ดำเนินการให้มีผู้รับผิดชอบงานลูกเสือโดยตรง หรือ กำหนดให้มีอาสาสมัครลูกเสือเข้าไปดำเนินการกิจการลูกเสือในโรงเรียนภายใต้การควบคุมของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนโดยไม่มีค่าตอบแทน หรือตามแต่เห็นสมควร

การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า มีการย้าย เข้า ออก ของบุคลากรบ่อยครั้ง จึงเกิดข้อยุ่งยากในการดำเนินการแต่งตั้งบุคลากร ไม่เป็นปัจจุบัน อาจมาจากการบรรจุโยกย้ายอัตราของครูในโรงเรียน หรือจากการดำเนินการทางด้านเอกสาร เพราะว่าการดำเนินการขอแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องใช้เอกสารสำคัญประกอบ บางคนเอกสารสูญหาย การดำเนินการหลายขั้นตอน ใช้ระยะเวลานาน เห็นควรให้มีการแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการจัดเอกสารให้เป็นสาระระบบ จะทำให้มีการลดขั้นตอนในการค้นหาเอกสาร

การเก็บเงินค่าบำรุงประจำปี ผลการวิจัยพบว่างบประมาณในค่ายรายรับ และรายจ่ายนั้นไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมด้วยข้อจำกัดในข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาลูกเสือ พ.ศ. 2509 ข้อ 2.1 เงินค่าบำรุงลูกเสือเก็บคนหนึ่งไม่เกินปีละ 5 บาท จะเก็บในอัตราเท่าใดให้ผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนด สำหรับกองลูกเสือที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ให้เลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้กำหนด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน แต่เนื่องด้วยกิจการลูกเสือเป็นกิจการที่เป็นด้วยความสมัครใจ และเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร จึงไม่สามารถเรียกเก็บได้มากเท่าที่ควร จึงต้องเป็นภาระของโรงเรียนในการบริหารงบประมาณจาก หน่วยงานต้นสังกัด หรือสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ หนึ่งปัญหาในการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ ไม่ได้เป็นไปตามจำนวนของลูกเสือ เห็นควรเสนอแนะแก่โรงเรียนคือ นำเงินงบประมาณพัฒนากิจกรรมผู้เรียนมาใช้ในการกิจการลูกเสือในโรงเรียนและส่งเสริมให้ลูกเสือเก็บเงินแบบออมทรัพย์ ส่วนสำนักการศึกษาเสนอให้ความรู้และส่งเสริมในด้านเอกสารการเงินลูกเสือและวิธีการจัดเก็บอย่างถูกต้อง และสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเสนอให้จัดระบบการเก็บเงินบำรุงลูกเสือให้เป็นมาตรฐาน และมีการลงทะเบียนลูกเสือแบบออนไลน์

การรายงานลูกเสือประจำปี เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้กำหนดนโยบายของลูกเสือ ฉะนั้นเพื่อให้กิจการลูกเสือของโรงเรียน และสำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้รับการพัฒนาทั้ง หน่วยงานและตัวลูกเสือเอง เสนอแนะให้ทางโรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างจริงจัง ต้องมีการ ทำงานรายงานอย่างต่อเนื่อง 3 - 5 ปี ส่วนของสำนักการศึกษาเสนอให้สนับสนุนและให้ความรู้แก่ ผู้กำกับกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และในส่วนสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเสนอให้กำหนดนโยบายลูกเสือที่ ชัดเจนแก่โรงเรียนในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี

2. ด้านกิจกรรมพิเศษ เป็นกิจกรรมที่ทางโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการภายใน โรงเรียน และมีหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้สนับสนุน จากผลการวิจัยพบปัญหาว่า โรงเรียนขาด เอกสารคู่มือที่จำเป็นในการจัดกิจกรรม จึงเสนอให้ทางโรงเรียนจัดให้มีการส่งเสริมให้ผู้กำกับกอง เข้าร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมจากสำนักงานเขตต่างๆ หรือวิทยากรลูกเสือ สำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานคร ให้นายหมู่ลูกเสือเสนอความคิดเห็นโดยส่งเสริมให้มีการ ประชุมนายหมู่ลูกเสือเป็นประจำและต่อเนื่อง ในส่วนของสำนักการศึกษาเสนอให้จัดวิทยากรจาก ส่วนกลางเข้าเยี่ยมชมกิจการลูกเสือในโรงเรียน เชิญอดีตวิทยากรลูกเสือที่เกษียณอายุแล้วใน สังกัดสำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานครเข้ามาฝึกอบรมมากขึ้น และส่วนสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เสนอให้กำหนดนโยบายในเรื่องของการส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือที่น่าสนใจอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง แก่ โรงเรียน และประสานหน่วยงานที่ต้องการ สสำรวจความต้องการในการช่วยเหลือเพื่อให้ลูกเสือมี สถานที่ย่ำแย่ประโยชน์

3. ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ จากผลการวิจัยพบว่าการ อบรมเพื่อพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือด้วยข้อจำกัดในระยะเวลาในการอบรมจึงทำให้มีผลต่อการ เรียนการสอนในภาระหน้าที่หลัก จึงควรเสนอแนะให้โรงเรียนสำรวจความต้องการจาก ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีความสมัครใจ มีความเสียสละ มีความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม ก่อน ในส่วนของสำนักการศึกษาควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา โดย กำหนดแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับช่วยวันหยุดของโรงเรียนโดยไม่กระทบต่อการเรียนการ สอน และสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเสนอให้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรในการฝึกอบรมให้กระชับ ในช่วงระยะเวลาที่หลักสูตร ทั้งนี้รวมถึงตัวลูกเสือเองด้วย ทั้งการฝึกอบรมนายหมู่ลูกเสือ การอยู่ ค่าที่พักแรม การสอบวิชาพิเศษ พร้อมทั้งเสนอให้ฝ่ายพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ สำนักงาน ลูกเสือแห่งชาติจัดทำ เผยแพร่ หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือระดับต่างๆ ในรูปแบบสื่อมัลติมีเดีย DVD VCD เพื่อทบทวน พัฒนาทักษะลูกเสือด้วยตนเอง และจัดเป็น มาตรฐานเดียวกันทั่วราชอาณาจักร และโรงเรียนควรส่งเสริมให้ลูกเสือมีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรม อาทิ การเข้าค่ายพักแรมลูกเสือ โดยให้มีการประชุมนายหมู่ เพื่อเสนอสถานที่การเข้าค่ายพักแรมอย่างี่ลูกเสือต้องการ

ในภาพรวมการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเห็นควรให้มีการรับอาสาสมัครลูกเสือ เข้ามาฝึกอบรมในการดำเนินการภาระงานต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อช่วยเบาภาระงานหลักของผู้กำกับกลุ่ม และผู้กำกับกอง ภายใต้การควบคุมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เพื่อกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ทั้งนี้ด้วยความสมัครใจ เสียสละ ไม่มีค่าตอบแทน โดยมีการประเมินผลจากผู้อำนวยการของโรงเรียนนั้นๆ หนึ่งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติควรเข้ามาฝึกอบรมในการดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างจริงจัง ในการกำหนดมาตรฐานในการฝึกอบรม หลักสูตร กิจกรรมลูกเสือ พัฒนาสื่อ เอกสารเผยแพร่ให้ความรู้อย่างทั่วถึง ด้วยสื่อบันทึก CD ดำเนินการจัดทำเว็บไซต์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการค้นหาเอกสารต่างๆ ทั้งในส่วนของเอกสารให้ความรู้ เอกสารในการดำเนินการดำเนินงานประจำ อาทิต พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ.2551 กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับฯ ลส.1-19 คู่มือการฝึกอบรมชั้นความรู้ต่างๆ เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นแหล่งข่าวสารทางด้านลูกเสือทั่วราชอาณาจักร แหล่งในการสืบค้นข้อมูลในการฝึกอบรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจในการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างการบริหารกิจการลูกเสือของกลุ่มโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนในแต่ละภาค

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กอบกุล พฤษะวัน. 2544. **การบริหารการศึกษาทั่วไป**. เอกสารประกอบการสอน
วิชาการบริหารการศึกษาทั่วไป. (อัคราเน)
- กิตติมา ปรีดีดิถก. (ม.ป.ป.). **การบริหารการเงิน**. (ม.ป.ท.).
- ชนิษฐา จิตรอรุณ. 2540. **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพมหานคร :
มณฑลการพิมพ์.
- คณะกรรมการฉลองวันพระบรมราชสมภพครบ 8 รอบและ 100 ปี. 2524. **ลูกเสือ. สารานุกรม
พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว**. เล่ม 2 ย-อ: 590.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2535. **แผนการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2535**. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร :
พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2522. **คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ
สำรอง ชั้นความรู้ขั้นสูง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2522. **คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ
สามัญ ชั้นความรู้ขั้นสูง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2525. **คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ
สามัญรุ่นใหญ่ ชั้นความรู้เบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2526. **คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ
สามัญรุ่นใหญ่ ชั้นความรู้ขั้นสูง**. กรุงเทพมหานคร : สหการพิมพ์.
- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2529. **คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ
สำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2533. **คู่มือการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3. (ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่)**. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2533. **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการ
บริหารลูกเสือแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2534. **80 ปีลูกเสือไทย**. กรุงเทพมหานคร : (ม.ป.ท.).
- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2534. **ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วย
การปกครองหลักสูตรวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ.2509**. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว.

- คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2535. **กฎกระทรวงว่าด้วยเครื่องแบบลูกเสือ.**
กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพวิชาการกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน, กรมวิชาการ กระทรวง
ศึกษาธิการ. 2546. **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- จันทรา ด้านคงรักษ์. 2546. **การเขียนรายงานการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการ.**
กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- จันทรานี สงวนนาม. 2545. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บิ๊คพอยท์.
- จิตรา พิชะพัฒน์. 2548. **การพัฒนาชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระสำคัญด้านบริหารการเงิน
และสินทรัพย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาวี มณีศรี. 2524. **การเงินโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : อมรรการพิมพ์.
- ชโลธร ชิตรัฐภา. 2542. **การศึกษาปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือในวิทยาลัยเทคนิค
จันทบุรี.** งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ ปัญญา. 2529. **พัฒนาการลูกเสือไทย ตั้งแต่พุทธศักราช 2454 ถึง 2528,**
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ ปิยวณิชพงษ์. 2549. **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์.**
กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2545 **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2548 **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ตระกุล ดอกบัว. 2536. **ปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10.**
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดือนใจ แก้วประเสริฐ. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.**
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถวัลย์ สาทรัมย์ทอง. 2548. **สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 และ 4
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธนู ทดแทนคุณ. 2547. **การเขียนรายงานทางวิชาชีพ.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์
- ธัญญา ผลอนันต์. 2547. **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจ
ให้แก่พนักงาน.** กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์.

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2543. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร :
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2551. **หลักการ และทฤษฎี การบริหารการศึกษา**.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมฟ้า.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. 2526. **หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ
การศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิชเนศ.
- นุชนาฏเรขา สุขดา. 2547. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
โรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในจ.ชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บรรยงค์ โตจินดา. 2543. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น (1997).
- บุญส่ง แป้นน้อย. 2539. **ทัศนะของผู้กำกับลูกเสือ-เนตรนารีที่มีต่อการบริหารกิจกรรม
การเรียน การสอนลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัดสำเนา)**
- บุญสิน ไสยอด. 2536. **ปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามธรรมชาติของ
ผู้กำกับลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- ประกายภาพ ชุ่ม. 2530. **การศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรวิชาลูกเสือ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6, ปริญญาานิพนธ์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. (อัดสำเนา)**
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. และคนอื่นๆ. 2551. **เกณฑ์การประเมินคุณภาพงาน
ลูกเสือภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร.
- พนัส หันนาคินทร์. 2512. **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.
- พนัส หันนาคินทร์. 2526. **การบริหารบุคคลากรในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิชเนศ.
- พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- ภาวดี อนันต์ภาวี. 2551. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี:
สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภิญญา รัตนวรชาติ. 2550. **การบริหารกิจการนักเรียน ตามการรับรู้ของนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ภิญโญ สาธร. 2523. **การบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ : นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์.
ศ.ส. การพิมพ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์. 2517. **พระบรมราชโองการเทียบพระพุทธรูปศาสนาสฤงคารและนันทนาภษิต.**

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.

มัลลิกา อายวัฒน์. 2523. **ปัญหาการบริหารลูกเสือโรงเรียนในทัศนะผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน ในเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**

สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ยงยุทธ วิระกาล. 2531. **การศึกษาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**

สาขาวิชาพาณิชยการและการบัญชี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2551. **คู่มือการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ชั้นผู้ช่วยผู้ให้ การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (A.L.T.C.).** กรุงเทพฯ: สกสค.ลาดพร้าว.

ลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงาน. 2551. **พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551.** กรุงเทพมหานคร :
คุรุสภาลาดพร้าว.

วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. 2551. **การเขียนรายงานทางวิชาการ 5 บท.** กรุงเทพมหานคร :
ซี.ซี.นอลลิติจี้ลิงคส์.

วิเชียร วิทย์อุดม. 2550. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์.

วินัย สมมิตร และคนอื่นๆ. (ม.ป.ป.). **หลักบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์แพรววิทยา.

วีระพันธ์ กาหวงษ์. 2541. **แนวการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น.** กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมพลศึกษา ประจำสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 9.

ศศิธร สุวรรณดี. 2547. **คุณลักษณะของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริอร ชันธหัตถ์. (ม.ป.ป.). **องค์การและการจัดการ .** กรุงเทพมหานคร : อักษรวิพัฒน์.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2546. **คู่มือการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546.**
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2534. **แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539).** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สง่า พุ่มพวง. 2548. **สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- สถาพร คุ่มไพบรี. 2544. **ความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สปจ. สิงห์บุรีฯ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สมเกียรติ ฤทธิสิทธิ์. 2548. **ศึกษาปัญหาการบริหารงานลูกเสือ : กรณีศึกษา โรงเรียนนารายณ์วิทยา อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมชัย วุฒธิปริชา. 2534. **การสอนวิชาลูกเสือตามแนวหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533, 80 ปีลูกเสือไทย.** คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ.
- สมชาติ กิจยรรยง. 2545. **เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร : มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. **การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : ไทยพัฒนาการพิมพ์.
- สมมาต สังข์พันธ์. 2548. **การบริหารงานลูกเสือตามความคาดหวังและการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 4.** งานวิจัย. สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- สมมาต สังข์พันธ์. 2551. **คู่มือบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา.** เอกสารอัดสำเนา.
- สมัย กสิกรรม. 2546. **ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหางานกิจกรรมลูกเสือสามัญในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน อัครภูมิ. 2551. **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** อุบลราชธานี : อุบลกิจออกพเซทการพิมพ์.
- สำนักงานการศึกษา ฝ่ายลูกเสือและยุวกาชาด กองโรงเรียน. 2542. **คู่มือการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพมหานคร : งานผลิตสื่อการเรียนการสอน ฝ่ายนวัตกรรมและเทคโนโลยี กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา.
- สิรินันท์ เมรสนัด. 2550. **สมรรถนะในการบริการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. 2545. **ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินนโยบาย แผนงาน และโครงการ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. 2531. **เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคคลากรในโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภัทรา ฤทธิบุตร. 2525. **ปัญหาการสอนลูกเสือของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุเมธ สุจริยวงศ์. 2550. **สภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร.** งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพล ทำนุพันธ์. 2549. **สภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรดิษฐ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- เสนาะ ติเยาว์. (ม.ป.ป.). **การสื่อสารในองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภัย จันทวิมล. 2519. **คู่มือเจ้าหน้าที่ลูกเสือ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ.** ชลบุรี : ไพบูลย์การช่าง.
- อภัย จันทวิมล. 2529. **การลูกเสือสำหรับเด็กชาย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อุดม กีกัก้อง. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่กับผลการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2542. **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อุทัย ธรรมเตโช. 2531. **หลักบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2552. **เอกสารประกอบการสอน ทฤษฎีและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา.** (อัดสำเนา)

ภาษาอังกฤษ

- Baden-Powell. 1911. **Scouting for boys.** Canadian: The Canadian Boy Scout.
- Baden-Powell. 1929. **Scouting and Youth Movement.** London: Ernest Benn.
- Good, C. 1973. **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill Book Co..
- Reynolds, E. 1950. **The Scout Movement.** London: Oxford University Press.
- Gordon, F.E.. 1963. **Personality & Behavior.** New York: The McMillan Co..
- Wilson, John. 1959. **Scouting Round the World.** London: Tonbridge Printer Ltd..
- Taro, Y.1973. **Statistics: An Introductory Analysis.** New York: Harper and Row Publishers,Inc.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายสมมาต สังขพันธ์ (L.T.)

- ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- อนุกรรมการลูกเสือฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักงานลูกเสือภาคพื้นเอเชีย-แปซิฟิก
- กรรมการลูกเสือฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายต่างประเทศ
คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
- ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจชั้นที่ 5 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ (คศ.4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. นายสายัณห์ สันทัด (L.T.)

- ผู้อำนวยการสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ
- ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- อนุกรรมการลูกเสือฝ่ายบุคลากร ฝ่ายค่ายลูกเสือ และฝ่ายต่างประเทศ
คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

3. ดร.อำนาจ ช่างเรียน (L.T.)

- ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
- ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจชั้นที่ 5 สำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานคร

4. นายพงษ์ศักดิ์ แก้วเจริญสุข (L.T.)

- เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 7 หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาผู้นำลูกเสือและยุวกาชาด
กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- รองผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานคร
- ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจชั้นที่ 5 สำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานคร

5. นายปราโมทย์ ต๋องเรียน (L.T.)

- ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 โรงเรียนวัดเทพศิลา สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
- ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือโรงเรียนวัดเทพศิลา กองลูกเสือโรงเรียนวัดเทพศิลา
- ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจชั้นที่ 5 สำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับสอบถามผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ และผู้กำกับกองลูกเสือ

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารกิจการลูกเสือ

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับนำเสนอ ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

5. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ ในการพัฒนา การบริหารการศึกษา และกิจการลูกเสือไทย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ขอความกรุณาท่านส่งกลับให้ผู้วิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เขียนที่อยู่ และติดตราไปรษณียากรมาเรียบร้อยแล้ว ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2554 จักเป็นพระคุณอย่างสูง หากมีข้อสงสัย โปรดติดต่อ 08 1716 5454 :

adoonrat.ken@gmail.com

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์และความร่วมมือของท่านอย่างสูงล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ และกราบขออภัยที่ต้องรบกวนเวลาอันมีค่าของท่าน

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

นายอดุลย์รัตน์ นิมเจริญ

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่งหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียน

 ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ผู้กำกับกองลูกเสือ

2. เพศ

 ชาย หญิง

3. อายุ

 ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี
 40 – 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. อายุราชการ

 ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 9 ปี 10 – 14 ปี
 15 – 19 ปี 20 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

 น้อยกว่า 5 ปี 5 – 9 ปี 10 – 14 ปี
 15 – 19 ปี 20 ปีขึ้นไป

7. ปัจจุบันท่านรับผิดชอบกองลูกเสือประเภทใด (เลือกตอบเพียงข้อเดียว)

 ลูกเสือสำรอง ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
 ลูกเสือสามัญ ลูกเสือวิสามัญ

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารกิจการลูกเสือ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามทุกข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. โรงเรียนได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือหรือไม่

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ยังไม่ดำเนินการ (ข้ามไปข้อ 2)
<input type="checkbox"/> ดำเนินการสมบูรณ์แล้ว
ถ้าดำเนินการสมบูรณ์แล้ว ท่านดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
<input type="checkbox"/> ดำเนินการจัดตั้งตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน
<input type="checkbox"/> ดำเนินการจัดตั้งเมื่อมีการตรวจชั้นที่ 5 ขึ้นปฏิบัติการและประเมินผล
<input type="checkbox"/> ดำเนินการเฉพาะกองลูกเสือที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องการ
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | <input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์
สาเหตุที่ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
<input type="checkbox"/> ไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากมีบุคลากรย้ายเข้า ออก บ่อยครั้ง
<input type="checkbox"/> ไม่มีการวางแผนการดำเนินการที่ชัดเจน
<input type="checkbox"/> ไม่มีการกำหนดบุคลากรและหน้าที่ที่ชัดเจน
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |
|---|--|

2. โรงเรียนของท่านจัดการเรียนการสอนลูกเสือประเภทใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ลูกเสือสำรอง
 ลูกเสือสามัญ
 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
 ลูกเสือวิสามัญ

3. ผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือของโรงเรียน คือใคร (เลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
 ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ
 ผู้กำกับกองลูกเสือ

4. กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียนหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 5.)
 มี ถ้ามี คณะกรรมการประกอบด้วยใครบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
 ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ
 ผู้กำกับกองลูกเสือ
 นายหมู่ลูกเสือ
 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
 หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม
 หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่
 หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีการวางแผนการดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 6.)
- มี ถ้ามี มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- กำหนดให้เก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือเป็นไปตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ
 - กำหนดให้ลูกเสือเป็นผู้จ่ายค่าบำรุงลูกเสือเอง โดยจ่ายครั้งเดียวต่อปี
 - กำหนดให้ลูกเสือเป็นผู้จ่ายค่าบำรุงลูกเสือเอง โดยส่งเสริมให้จ่ายแบบออมทรัพย์
 - มีการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือก่อนการรายงานลูกเสือประจำปี
 - มีการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือหลังการรายงานลูกเสือประจำปีไปแล้ว
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ท่านคิดว่ากองลูกเสือในโรงเรียนของท่านบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือเพียงพอต่อกิจกรรมลูกเสือประจำปีหรือไม่

- เพียงพอ (ข้ามไปข้อ 7.)
- ไม่เพียงพอ ถ้าไม่เพียงพอท่านได้ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ของบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานต้นสังกัด
 - ขอบริจาคจากหน่วยงานของชุมชน องค์การเอกชน หรือสมาคมต่างๆ
 - ครู-อาจารย์ในโรงเรียนบริจาค
 - นำงบประมาณส่วนอื่นของทางโรงเรียนมาใช้
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุงลูกเสือประจำปีหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 8.)
- มี ถ้ามี ดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในแบบ ลส.6,7,8 หรือ 9
 - มีสมุดเงินฝากธนาคาร
 - มีสมุดบัญชีใช้จ่ายเงินบำรุงลูกเสือ
 - มีรายงานการเงินลูกเสือประจำปีตามแบบ ลส.10
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านได้ดำเนินการรายงานการลูกเสือประจำปีหรือไม่

- ไม่มีการดำเนินการ (ข้ามไปข้อ 9.)
- มีการดำเนินการ ถ้ามีการดำเนินการ ใครเป็นผู้รับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- คณะกรรมการเฉพาะกิจดำเนินการ
 - ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนดำเนินการเอง
 - ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือดำเนินการ
 - ผู้กำกับกองลูกเสือดำเนินการ

- เจ้าหน้าที่ธุรการดำเนินการ
- ผู้ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนดำเนินการ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีการจัดการประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานการลูกเสือประจำปีหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 10.)
- มี ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - มีการประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน 1 ครั้งต่อปีการศึกษา
 - มีการประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน มากกว่า 1 ครั้งต่อปีการศึกษา โปรดระบุ.....ครั้ง
 - มีการประชุมก่อนการรายงานลูกเสือประจำปี
 - มีการประชุมหลังการรายงานลูกเสือประจำปีเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในปีต่อไป
 - มีการประชุมเพื่อจัดทำรายงาน สรุปสาระสำคัญ ปัญหาและอุปสรรค
 - นำเสนอรายงานการลูกเสือประจำปีส่งสำนักงานลูกเสือเขตตามลำดับ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

10. ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาท่านได้นำรายงานการลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ใช้เป็นข้อมูลขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป
- ใช้เพื่อวางแผนพัฒนากิจการลูกเสือของโรงเรียน
- ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในกองลูกเสือของโรงเรียน
- ใช้เพื่อเป็นสารสนเทศในการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียน
- ใช้เพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานลูกเสือของโรงเรียน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

11. หลังจากรายงานการลูกเสือประจำปีแล้วกองลูกเสือของท่านได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้เกี่ยวข้องอย่างไร

- หน่วยงานต้นสังกัดมีการดำเนินการติดตามผลตามการรายงานการลูกเสือประจำปี
- หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการดำเนินการใดๆ เลย หลังจากการรายงานถึงแม้จะเกิดข้อปัญหา และอุปสรรค
- หน่วยงานต้นสังกัดจัดทีมบุคลากรทางการลูกเสือเข้าช่วยเหลือ อย่างรวดเร็ว
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

12. กองลูกเสือของท่านมีการประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 13.)
- มี ถ้ามี ดำเนินการอย่างไรบ้าง (เลือกตอบเพียงข้อเดียว)
 - ดำเนินการประชุมจัดทำแผนบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี
 - ดำเนินการประชุมจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือ 1 ปี

ดำเนินการประชุมจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือ 3 ปี

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

13. ท่านได้มีการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือหรือไม่

ไม่มี (ข้ามไปข้อ 14.)

มี ถ้ามี ท่านนำความคิดเห็นของลูกเสือมาดำเนินการพิจารณาอย่างไรบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

นำเสนอที่ประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียน

นำมาดำเนินการปรับปรุงและจัดกิจกรรมตามความต้องการ

เป็นข้อมูลในการวางแผนกิจกรรมประจำปี

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

14. ในแต่ละปีการศึกษา กิจกรรมลูกเสือกิจกรรมใดที่ท่านจัดเป็นประจำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การจัดลูกเสือร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อาทิ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา

การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญ อาทิ วันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม

การจัดกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม อาทิ การต่อต้านยาเสพติด การต่อต้านมลภาวะ

การจัดกิจกรรมเกียรติยศและงานพิธีต่างๆ อาทิ งานพระราชพิธีเฉลิมพระเกียรติ 5 ธันวาคม

พิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนาม เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม

พิธีถวายราชสดุดี “วันวีรราชูธ” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระผู้พระราชทานกำเนิด

ลูกเสือไทย 25 พฤศจิกายน

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

15. ท่านมีวิธีการพิจารณากิจกรรมพิเศษตามความเหมาะสมของลูกเสือหรือไม่

ไม่มี (ข้ามไปข้อ 16.)

มี ถ้ามี มีการพิจารณาดำเนินการอย่างไรบ้าง

จัดตามวัยของลูกเสือ

จัดตามความต้องการของลูกเสือ

จัดตามความต้องการของชุมชน

จัดตามที่อยู่อาศัยของลูกเสือโรงเรียนต้องการ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

16. ท่านมีการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปีหรือไม่

ไม่มี (ข้ามไปข้อ 17.)

มี ถ้ามี ท่านนำผลการประเมินไปดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

นำผลการประเมินไปสรุปเพื่อรายงานต้นสังกัด

นำผลการประเมินไปสรุปเพื่อรายงานการดำเนินงานเพื่อชุมชนต่อไป

นำผลการประเมินไปสรุปข้อปัญหาและอุปสรรคเพื่อใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมในคราวต่อไป

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

17. ท่านมีการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน หรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 18.)
- มี ถ้ามี มีการพิจารณาดำเนินการอย่างไรบ้าง
- สำรวจความต้องการเฉพาะกองลูกเสือในโรงเรียน
 - สำรวจความต้องการจากผู้ปกครอง
 - สำรวจความต้องการจากชุมชนต่างๆ
 - สำรวจความต้องการจากผู้กำกับลูกเสือ
 - สำรวจความต้องการของลูกเสือ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

18. โรงเรียนมีวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือหรือการเสริมแรงเพื่อจูงใจต่อกิจกรรมลูกเสือหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 19.)
- มี ถ้ามี ท่านพิจารณาดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนเป็นผู้พิจารณา
 - ผู้กำกับกลุ่มเป็นผู้พิจารณา
 - ผู้กำกับกองเป็นผู้พิจารณา
 - ลูกเสือพิจารณากันเองภายในกองลูกเสือ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

19. กองลูกเสือของท่านมีการวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 20.)
- มี ถ้ามี ผู้ดำเนินการคือ
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
 - ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ
 - ผู้กำกับกองลูกเสือ
 - นายหมู่ลูกเสือ
 - คณะกรรมการลูกเสือโรงเรียน
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

20. กองลูกเสือของท่านดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 21.)
- มี ถ้ามี มีการดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- มีการสำรวจความต้องการของผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาตนเอง
 - มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการ
 - มีการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วได้เผยแพร่ความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาอื่นๆ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

21. โรงเรียนมีวิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อเข้ารับการพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 22.)
- มี ถ้ามี มีวิธีการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนสั่งการโดยไม่ถามความคิดเห็น
 - สอบถามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม
 - พิจารณาผู้เข้ารับการอบรมจากคุณวุฒิ และวัยวุฒิ
 - พิจารณาลำดับความสำคัญจากปริมาณบุคลากรกับลูกเสือ
 - มีการเตรียมการและจัดลำดับตามความต้องการในแผนกิจกรรมประจำปี
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

22. โรงเรียนมีการประเมินผลการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 23.)
- มี ถ้ามี มีการประเมินอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ประเมินโดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง
 - ประเมินจากเอกสารรายงาน
 - ประเมินโดยตั้งคณะกรรมการการประเมิน
 - ประเมินโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานลูกเสือของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

23. โรงเรียนมีการดำเนินการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างไร

- โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด
- โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน
- ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด
- ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายก่อนและนำหลักฐานมาเบิกในภายหลัง
- ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากชุมชน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

24. กองลูกเสือของโรงเรียนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดการฝึกอบรมเอง
- ทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือเป็นประจำ
- ประชุมสัมมนาร่วมกับกองลูกเสืออื่นๆ
- ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือในประเทศ
- ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ
- การติดตามนิเทศจากสำนักงานลูกเสือเขต
- มีการสอนงานแบบกัลยาณมิตรระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง
- มีระบบพี่เลี้ยงรับผิดชอบ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

25. โรงเรียนมีวิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสืออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ดำเนินการส่งนายหมู่เข้ารับการฝึกอบรม
- สอบถามความเห็นของผู้กำกับก่อน
- พิจารณาจากนายหมู่ที่มีความสมัครใจก่อน
- พิจารณาลำดับความสำคัญภายในหมู่
- พิจารณาให้นายหมู่ทุกหมู่เข้ารับการฝึกอบรม
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

26. โรงเรียนมีการประเมินการพัฒนาตนเองของลูกเสือหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปข้อ 27.)
- มี ถ้ามี มีการประเมินอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ประเมินจากพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของลูกเสือ
 - ประเมินจากทักษะความรู้ของลูกเสือ
 - ประเมินจากการเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมของลูกเสือ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

27. ท่านมีการดำเนินการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสืออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด
- โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน
- ลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง
- ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภายนอกหรือชุมชน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

28. กองลูกเสือของโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสืออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดการฝึกอบรมเอง
- ทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือ ให้เฉพาะนายหมู่
- ทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือ ให้กับลูกเสือที่มีความสนใจ
- ร่วมกิจกรรมกับกองลูกเสืออื่นๆ
- ส่งลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือในประเทศ
- ส่งลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศ

29. กองลูกเสือของโรงเรียนมีการดำเนินการเข้าค่ายพักแรมลูกเสือประจำปี ในช่วงระยะเวลาใด

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ตุลาคม | <input type="checkbox"/> มกราคม |
| <input type="checkbox"/> พฤศจิกายน | <input type="checkbox"/> กุมภาพันธ์ |
| <input type="checkbox"/> ธันวาคม | <input type="checkbox"/> มีนาคม |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

30. ในรอบ 3 ปีการศึกษาที่ผ่านมา โรงเรียนได้จัดค่ายพักแรมลูกเสือที่ได้

- ในโรงเรียน
- นอกโรงเรียน ถ้านอกโรงเรียนท่านมีเกณฑ์พิจารณาค่ายพักแรมลูกเสืออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ค่าใช้จ่ายต่อหัวของลูกเสือ
 - ความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากโรงเรียนถึงค่ายพักแรม
 - ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร
 - ความเหมาะสมของสถานที่พักแรมของลูกเสือ
 - ความพร้อมของวิทยากรประจำของค่ายพักแรม
 - ระบบรักษาความปลอดภัยของค่ายพักแรม
 - ระบบสุขอนามัย อาหาร น้ำดื่มของค่ายพักแรม
 - สถานพยาบาล โรงพยาบาลในบริเวณใกล้เคียงค่ายพักแรม
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามทุกข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ขั้นตอนดำเนินการมีความยุ่งยาก
- การดำเนินการโดยสำนักงานเขตล่าช้า
- การดำเนินการโดยสำนักการศึกษาล่าช้า
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในดำเนินการ
- ผู้กำกับลูกเสือไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ
- จำนวนลูกเสือมีมาก หรือน้อยเกินไป ทำให้การจัดตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับฯ
- มีการย้ายเข้า ออก ของบุคลากรบ่อยครั้ง ทำให้การจัดตั้งไม่เป็นปัจจุบัน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การแต่งตั้งผู้กำกับลูกเสือไม่เป็นปัจจุบัน
- ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับวุฒิทางลูกเสือ
- ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่
- การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีข้อยุ่งยากดำเนินการไม่ได้ / ล่าช้า
- ผู้กำกับลูกเสือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อกองลูกเสือ
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญในกิจการลูกเสือ
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่มีวุฒิทางลูกเสือ
- ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือไม่มีวุฒิทางลูกเสือ
- ผู้กำกับกองลูกเสือไม่มีวุฒิทางลูกเสือ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้กำกับกองลูกเสือไม่มีความรู้ทางด้านเอกสารการเงินลูกเสือ
- การจัดทำ ลส.6,7,8 หรือ 9 ยังไม่เป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบันทำให้ล่าช้าในการสืบค้นข้อมูล
- การจัดเก็บเงินจากลูกเสือไม่ครบตามจำนวนลูกเสือ
- ผู้กำกับกองลูกเสือเสียสละออกเงินให้ลูกเสือ
- โรงเรียนออกเงินให้ลูกเสือแทนที่จะจัดเก็บจากลูกเสือ
- ขาดการวางแผนในการดำเนินการด้านการเงิน
- ผู้กำกับกองลูกเสือมีอำนาจการสั่งจ่ายเงินลูกเสือแต่ไม่ได้รับอนุญาต
- งบประมาณในการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียนมีน้อยไม่เพียงพอ
- ขาดความร่วมมือ ความสนใจของครูผู้สอน หรือผู้กำกับกองในการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณให้วิชาสามัญก่อน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการดำเนินการด้านการรายงานลูกเสือประจำปี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้กำกับกองลูกเสือไม่มีความรู้ทางการรายงานลูกเสือประจำปี
- ขั้นตอนการรายงานมีความยุ่งยาก
- ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานการรายงานลูกเสือประจำปีที่ชัดเจน
- ไม่มีการรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจนและจริงจัง
- ไม่มีผู้รับผิดชอบการรายงานลูกเสือประจำปีอย่างต่อเนื่อง
- ไม่มีรูปแบบเอกสารการรายงานลูกเสือประจำปีที่ชัดเจน
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนขาดความเอาใจใส่ต่อการรายงานลูกเสือประจำปี
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่เข้าใจและไม่มีประสบการณ์ในการรายงานลูกเสือประจำปี
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของการรายงานลูกเสือประจำปี
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญและขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง
- ผู้กำกับลูกเสือขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรม
- ขาดเอกสารคู่มือที่จำเป็นในการจัดกิจกรรม
- โรงเรียนมีสถานที่ไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม
- ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องไม่เห็นความสำคัญ และขาดการสนับสนุน
- นักเรียนไม่แต่งเครื่องแบบลูกเสือในวันที่มีกิจกรรมตามหลักสูตร
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้รับผิดชอบขาดประสบการณ์ในการดำเนินการ
- กองลูกเสือไม่มีทิศทางในการจัดกิจกรรมพิเศษที่ชัดเจน
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนขาดการให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมอย่างแท้จริง
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนยังขาดความรู้ประสบการณ์ทางลูกเสือและไม่ได้รับการสนับสนุน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้กำกับลูกเสือขาดทักษะ และประสบการณ์
- ผู้กำกับลูกเสือขาดทักษะการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก
- พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ
- ขาดวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม
- กิจกรรมที่จัดไม่สอดคล้องกับความสนใจของลูกเสือ

- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนใช้ชั่วโมงกิจกรรมลูกเสือไปทำกิจกรรมอื่น
- ผู้กำกับกองลูกเสือใช้ชั่วโมงกิจกรรมลูกเสือไปทำกิจกรรมอื่น
- การจัดกิจกรรมพิเศษไม่เป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการลูกเสือ
- ผู้กำกับกองลูกเสือขาดขวัญและแรงจูงใจในการจัดกิจกรรมพิเศษ
- ครูผู้สอนภาระหน้าที่ประจำมาก ทำให้การจัดกิจกรรมพิเศษเป็นภาระเพิ่มขึ้น ไม่มีเวลาเพียงพอ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมพิเศษ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่ได้วางแผนแนวทางการประเมินก่อนดำเนินการ
- ไม่มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผล
- ไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนากิจกรรมพิเศษ
- เมื่อนำข้อมูลการประเมินมาแล้วไม่มีการดำเนินการต่อให้สมบูรณ์
- ไม่มีการประเมินทันทีหลังเสร็จกิจกรรมพิเศษ
- ไม่มีการประสานงาน และติดตามการประเมินผลอย่างจริงจัง
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้ปกครองไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และไม่อนุญาตให้ลูกเสือเข้าร่วมกิจกรรม
- ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนส่งเสริมด้านวิชาการมากกว่าจึงไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร
- สถานที่บำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนมีจำนวนจำกัด ทำให้ลูกเสือเกิดความเบื่อหน่าย
- ลูกเสือไม่มีโอกาสแสดงความต้องการหรือแสดงความคิดเห็นร่วมเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

10. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ขาดผู้รับผิดชอบงานพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างจริงจัง
- ขาดความสนใจและความต้องการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
- ระยะเวลาในการอบรมใช้ระยะเวลาหลายวันทำให้ผลต่อการเรียนการสอนในหน้าที่ประจำ
- ผู้บังคับบัญชาลูกเสือขาดทักษะและวินัย
- ผู้บังคับบัญชาลูกเสือขาดความศรัทธาและไม่สนใจในกิจการลูกเสือ
- ขาดงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
- ผู้อำนวยการลูกเสือไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างจริงจัง
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

11. ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการพัฒนาลูกเสือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ขาดผู้รับผิดชอบงานพัฒนาลูกเสืออย่างจริงจัง
- ลูกเสือไม่มีวินัยในการเรียนรู้
- ลูกเสือไม่สนใจในกิจกรรมลูกเสือที่จัดให้
- ขาดงบประมาณในการพัฒนาลูกเสือ
- ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้ปกครอง
- ผู้อำนวยการลูกเสือไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาลูกเสืออย่างจริงจัง
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

12. ปัญหาอื่นๆ นอกเหนือจากข้อคำถามข้างต้น (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

ผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

วัตถุประสงค์ของการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามที่สร้างขึ้นสำหรับใช้ประเมินสภาพและปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการพิจารณาความตรงตามเนื้อหา เพื่อนำเอาผลการตัดสินใจของผู้ทรงคุณวุฒิไป วิเคราะห์และ ปรับปรุงพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

โครงสร้างของเนื้อหาในแบบสอบถาม

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย		น้ำหนัก ความสำคัญ (ร้อยละ)	จำนวนข้อ	
ภาระงาน 3 ด้าน	ขอบข่ายภาระงาน		สภาพ	ปัญหา
1. ด้านงานประจำ	1. การตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ	43.5	15	4
	2. การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ			
	3. การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี			
	4. การรายงานลูกเสือประจำปี			
2. ด้านกิจกรรมพิเศษ	1. กิจกรรมภายในโรงเรียน	27.3	8	4
	2. กิจกรรมเพื่อชุมชน			
	3. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์			
3. ด้านการพัฒนาผู้บังคับ บัญชาลูกเสือและลูกเสือ	1. การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	29.2	11	2
	2. การพัฒนาลูกเสือ			
รวม		100	44	

คำแนะนำในการตอบ

ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา พิจารณาถึงความสอดคล้องและเหมาะสม ของข้อคำถามที่สร้างขึ้นเกี่ยวกับการประเมินสภาพและปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อคำถามในตาราง ที่กำหนดให้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 เมื่อแน่ใจว่ารายการหรือข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการหรือข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม
- 1 เมื่อแน่ใจว่ารายการหรือข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับคำนิยาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารกิจการลูกเสือ

1. ด้านงานประจำ

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ **ด้านงานประจำ** หมายถึง การบริหารกิจการลูกเสือเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ การสรรหา คัดสรร บุคคลากรทางการลูกเสือ ที่มีความรู้ ความประพฤติดี มีความสามารถ มีประสบการณ์ และการพัฒนาใจตนเอง การเก็บเงิน ค่าบำรุงลูกเสือ การรับเบิกจ่าย การรายงานการใช้จ่ายเงิน การใช้จ่ายเงินลูกเสือ ในกองลูกเสือ กลุ่มลูกเสือ การดำเนินการรายงาน การเขียนรายงานกิจกรรมลูกเสือประจำปี

ข้อที่	ข้อคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
1.	ท่านได้ดำเนินการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนหรือไม่	2	3	0	0.40
1	<input type="checkbox"/> ไม่ดำเนินการ (ข้ามไปข้อ 2)	4	0	1	0.60
2	<input type="checkbox"/> ดำเนินการ ถ้าดำเนินการ ท่านดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	1	0	0.80
3	<input type="checkbox"/> ดำเนินการจัดตั้งตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ	4	1	0	0.80
4	<input type="checkbox"/> ดำเนินการจัดตั้งเฉพาะมีการตรวจชั้นที่ 5 ขึ้นปฏิบัติการและประเมินผล	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> ดำเนินการเฉพาะกองลูกเสือที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องการ	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
2.	โครงสร้างการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียนของท่านประกอบด้วยลูกเสือประเภทใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ลูกเสือสำรอง	5	0	0	1.00
2	<input type="checkbox"/> ลูกเสือสามัญ	5	0	0	1.00
3	<input type="checkbox"/> ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ลูกเสือวิสามัญ	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	1	0	4	-0.60
3.	ผู้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือของโรงเรียน คือใคร	4	0	1	0.60
1	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน	4	0	1	0.60
2	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ	4	0	1	0.60
3	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองลูกเสือ	3	1	1	0.40
4	<input type="checkbox"/> นายหมู่	2	0	3	-0.20
5	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	3	1	1	0.40

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
4.	ท่านได้ให้ลูกเสือมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียนหรือไม่	2	0	3	-0.20
1	<input type="checkbox"/> ไม่มีส่วนร่วม (ข้ามไปข้อ 5)	2	0	3	-0.20
2	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วม ถ้ามีส่วนร่วม มีอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	2	0	3	-0.20
3	<input type="checkbox"/> กำหนดให้นายหมู่เป็นตัวแทนของหมู่	2	1	2	0.00
4	<input type="checkbox"/> จัดให้มีการประชุมนายหมู่เพื่อคัดเลือกตัวแทนนายหมู่	2	0	3	-0.20
5	<input type="checkbox"/> นายหมู่เข้าร่วมเสนอความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	2	0	3	-0.20
5.	กองลูกเสือของท่านมีการวางแผนการจัดโครงสร้างการบริหารกิจการลูกเสือหรือไม่	4	0	1	0.60
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 6)	3	1	1	0.40
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการ	3	1	1	0.40
3	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน	4	0	1	0.60
4	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ	4	0	1	0.60
5	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองลูกเสือ	4	0	1	0.60
6	<input type="checkbox"/> บุคลากรในโรงเรียน	2	1	2	0.00
7	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	3	1	1	0.40
6.	ท่านมีเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือไม่	1	1	3	-0.40
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 7)				
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ท่านพิจารณาจากอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
3	<input type="checkbox"/> มีนิสัยใจคอและความประพฤติเรียบร้อย เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน	3	0	2	0.20
4	<input type="checkbox"/> ไม่มีโรคซึ่งเป็นที่ยังเกี่ยของสังคม	3	0	2	0.20
5	<input type="checkbox"/> เข้าใจในวัตถุประสงค์และวิธีการลูกเสือ	3	0	2	0.20
6	<input type="checkbox"/> ฝึกฝนใจในกิจการลูกเสือ	3	0	2	0.20
7	<input type="checkbox"/> สม่ครใจดำรงตำแหน่งทางการลูกเสือ	3	0	2	0.20
8	<input type="checkbox"/> ภาระงานในหน้าที่มีไม่มากเกินไป	1	1	3	-0.40
9	<input type="checkbox"/> ครูประจำชั้น	3	0	2	0.20
10	<input type="checkbox"/> หัวหน้ากิจกรรม	3	0	2	0.20
11	<input type="checkbox"/> ครูที่มีวุฒิต่างลูกเสือ และมีประสบการณ์	3	0	2	0.20
12	<input type="checkbox"/> ครูหรือบุคลากรในโรงเรียน	3	0	2	0.20
13	<input type="checkbox"/> บุคลากรทางการลูกเสือภายนอกโรงเรียน	2	1	2	0.00
14	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	3	0	2	0.20

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
7.	ท่านมีวิธีการคัดสรร สรรหาบุคลากรทางการลูกเสือเพื่อบริหารกิจการ ใน กองลูกเสืออย่างไร(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	3	1	1	0.40
1	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองต้องมีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมในกองของตนเอง	3	1	1	0.40
2	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองต้องมีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมในกอง ของตนเองและช่วยเหลือกิจกรรมในกองลูกเสืออื่นได้ด้วย	3	1	1	0.40
3	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองไม่ต้องมีความรู้ความสามารถและไม่ต้องดำเนินกิจกรรม ในกองของตนเอง	2	2	1	0.20
4	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองไม่ต้องมีความรู้ความสามารถแต่ดำเนินกิจกรรมตามความถนัดที่มีอยู่	2	2	1	0.20
8.	กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีการวางแผนการดำเนินการในการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือหรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 9)	4	1	0	0.80
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	1	0	0.80
3	<input type="checkbox"/> กำหนดให้เก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือเป็นไปตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> กำหนดให้ลูกเสือเป็นผู้จ่ายค่าบำรุงลูกเสือเอง โดยจ่ายครั้งเดียวต่อปี	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> กำหนดให้ลูกเสือเป็นผู้จ่ายค่าบำรุงลูกเสือเองโดยส่งเสริมให้จ่ายแบบอมทรัพย์	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> โรงเรียนเป็นผู้จ่ายให้	3	2	0	0.40
7	<input type="checkbox"/> มีการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือก่อนการรายงานลูกเสือประจำปี	5	0	0	1.00
8	<input type="checkbox"/> มีการจัดเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือหลังการรายงานลูกเสือประจำปีไปแล้ว	5	0	0	1.00
9	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
9.	ท่านคิดว่ากองลูกเสือในโรงเรียนของท่านบริหารงบประมาณเงินค่าบำรุงลูกเสือ เพียงพอต่อกิจกรรมลูกเสือประจำปีหรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> เพียงพอ (ข้ามไปข้อ 10)	4	1	0	0.80
2	<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ ถ้าไม่เพียงพอท่านได้ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	1	0	0.80
3	<input type="checkbox"/> ของงบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานต้นสังกัด	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ขอบริจาคจากหน่วยงานของชุมชน องค์กรเอกชน หรือสมาคมต่างๆ	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> ให้มีการปรับแก้ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติเรื่องเงินค่าบำรุงลูกเสือประจำปี ให้เก็บมากขึ้น	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
10.	กองทุนเสื่อในโรงเรียนของท่านมีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินบำรุง ลูกเสื่อประจำปี หรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 11)	3	2	0	0.60
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	3	2	0	0.60
3	<input type="checkbox"/> ทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในแบบ ลส.6,7,8 หรือ 9	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> แต่งตั้งคณะกรรมการการเงินลูกเสื่อในโรงเรียน	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> นำเงินฝากธนาคาร	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> มีสมุดบัญชีใช้จ่ายเงินบำรุงลูกเสื่อ	5	0	0	1.00
7	<input type="checkbox"/> มีรายงานการเงินประจำปีตามแบบ ลส.10	5	0	0	1.00
8	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
11.	กองทุนเสื่อในโรงเรียนของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเงินลูกเสื่อ อย่างเป็นระบบหรือไม่	3	0	2	0.40
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 12)	4	1	0	0.80
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	1	0	0.80
3	<input type="checkbox"/> มีผู้รับผิดชอบในรูปแบบคณะกรรมการ	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ดำเนินการเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสื่อตามกำหนดเวลา	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> ดำเนินการเก็บเงินลูกเสื่อต่อเมื่อมีหนังสือสั่งการจากสำนักงานเขตเท่านั้น	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> ประชาสัมพันธ์ชี้แจงการเก็บเงินบำรุงลูกเสื่อประจำปี	5	0	0	1.00
7	<input type="checkbox"/> โรงเรียนมีระบบบัญชีรับ-จ่าย ก่อนทำสรุปรายงานลูกเสื่อประจำปี	5	0	0	1.00
8	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
12.	กองทุนเสื่อในโรงเรียนของท่านได้ดำเนินการรายงานการลูกเสื่อประจำปี หรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ (ข้ามไปข้อ 13)	2	3	0	0.40
2	<input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ ถ้ามีการดำเนินการใครเป็นผู้รับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	2	3	0	0.40
3	<input type="checkbox"/> แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจดำเนินการ	4	1	0	0.80
4	<input type="checkbox"/> ดำเนินการโดยคณะกรรมการลูกเสื่อโรงเรียน	4	1	0	0.80
5	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการลูกเสื่อโรงเรียนดำเนินการเอง	4	1	0	0.80
6	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกลุ่มดำเนินการ	4	1	0	0.80
7	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองดำเนินการ	4	1	0	0.80
8	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ธุรการดำเนินการ	4	1	0	0.80
9	<input type="checkbox"/> ผู้ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนดำเนินการ	4	1	0	0.80

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
13.	กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีการจัดการประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำรายงาน การลูกเสือประจำปีหรือไม่	5	0	0	1.00
1 <input type="checkbox"/>	ไม่มี (ข้ามไปข้อ 14)	4	1	0	0.80
2 <input type="checkbox"/>	มี ถ้ามี ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	1	0	0.80
3 <input type="checkbox"/>	มีการประชุมคณะกรรมการลูกเสือโรงเรียน 1 ครั้งต่อปีการศึกษา	5	0	0	1.00
4 <input type="checkbox"/>	มีการประชุมคณะกรรมการลูกเสือโรงเรียน มากกว่า 1 ครั้งต่อปีการศึกษา ไปรตระบุ.....ครั้ง	5	0	0	1.00
5 <input type="checkbox"/>	มีการประชุมก่อนการรายงานลูกเสือประจำปี	5	0	0	1.00
6 <input type="checkbox"/>	มีการประชุมหลังการรายงานลูกเสือประจำปีเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในปีต่อไป	5	0	0	1.00
7 <input type="checkbox"/>	มีการประชุมเพื่อจัดทำรายงาน สรุปสาระสำคัญ ปัญหาและอุปสรรค	5	0	0	1.00
8 <input type="checkbox"/>	นำเสนอรายงานการลูกเสือประจำปีส่งสำนักงานลูกเสือเขตตามลำดับ	5	0	0	1.00
9 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (ไปรตระบุ).....	5	0	0	1.00
14.	ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาท่านได้นำรายงานการลูกเสือประจำปีมาใช้ประโยชน์ อย่างไรบ้าง	5	0	0	1.00
1 <input type="checkbox"/>	ใช้เป็นข้อมูลขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป	5	0	0	1.00
2 <input type="checkbox"/>	ใช้เพื่อวางแผนพัฒนามากิจการลูกเสือของโรงเรียน	5	0	0	1.00
3 <input type="checkbox"/>	ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในกองลูกเสือ	5	0	0	1.00
4 <input type="checkbox"/>	ใช้เพื่อเป็นสารสนเทศในการบริหารงานลูกเสือ	5	0	0	1.00
5 <input type="checkbox"/>	ใช้เพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานลูกเสือ	5	0	0	1.00
6 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (ไปรตระบุ).....	5	0	0	1.00
15.	หลังจากรายงานการลูกเสือประจำปีแล้วกองลูกเสือของท่านได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ต้นสังกัดหรือผู้เกี่ยวข้องอย่างไร	5	0	0	1.00
1 <input type="checkbox"/>	หน่วยงานต้นสังกัดมีการดำเนินการติดตามผลตามการรายงานการลูกเสือประจำปี	5	0	0	1.00
2 <input type="checkbox"/>	หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการดำเนินการใดๆ เลย หลังจากการรายงานถึงแม้จะเกิดข้อปัญหา และอุปสรรค	5	0	0	1.00
3 <input type="checkbox"/>	หน่วยงานต้นสังกัดจัดทีมบุคลากรทางการลูกเสือเข้าช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว	4	1	0	0.80
4 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (ไปรตระบุ).....	5	0	0	1.00

2. ด้านกิจกรรมพิเศษ

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ **ด้านกิจกรรมพิเศษ** หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมพิเศษ กิจกรรมเพื่อชุมชน และกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์ โดยให้ลูกเสือ และผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในการคิด และทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนของตนเอง

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
16.	กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีคณะกรรมการลูกเสือในโรงเรียนหรือไม่	5	0	0	1.00
1 <input type="checkbox"/>	ไม่มี (ข้ามไปข้อ 17)	4	1	0	0.80
2 <input type="checkbox"/>	มี ถ้ามี คณะกรรมการประกอบด้วย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	1	0	0.80
3 <input type="checkbox"/>	ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน	4	1	0	0.80
4 <input type="checkbox"/>	ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ	5	0	0	1.00
5 <input type="checkbox"/>	ผู้กำกับกองลูกเสือ	5	0	0	1.00
6 <input type="checkbox"/>	นายหมู่ลูกเสือ	5	0	0	1.00
7 <input type="checkbox"/>	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	4	0	1	0.60
8 <input type="checkbox"/>	หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม	4	0	1	0.60
9 <input type="checkbox"/>	หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่	4	0	1	0.60
10 <input type="checkbox"/>	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	4	0	1	0.60
11 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (โปรดระบุ).....	4	0	1	0.60
17.	กองลูกเสือของท่านมีการประชุมคณะกรรมการลูกเสือเพื่อจัดทำแผนกิจกรรม ลูกเสือในโรงเรียนหรือไม่	5	0	0	1.00
1 <input type="checkbox"/>	ไม่มี (ข้ามไปข้อ 18)	3	2	0	0.60
2 <input type="checkbox"/>	มี ถ้ามี ดำเนินการอย่างไรบ้าง	3	2	0	0.60
3 <input type="checkbox"/>	ดำเนินการประชุมจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือ 3 ปี	5	0	0	1.00
4 <input type="checkbox"/>	ดำเนินการประชุมจัดทำแผนกิจกรรมลูกเสือ 1 ปี	5	0	0	1.00
5 <input type="checkbox"/>	ดำเนินการประชุมจัดทำแผนบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี	5	0	0	1.00
6 <input type="checkbox"/>	ดำเนินการประชุมจัดทำแผนบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์	5	0	0	1.00
7 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
18.	ท่านได้มีการสำรวจความคิดเห็นของลูกเสือในโรงเรียนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือหรือไม่	4	0	1	0.60
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 19)	4	0	1	0.60
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ท่านนำความคิดเห็นของลูกเสือมาดำเนินการพิจารณา อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	0	1	0.60
3	<input type="checkbox"/> นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการลูกเสือโรงเรียน	4	0	1	0.60
4	<input type="checkbox"/> นำมาดำเนินการปรับปรุงและจัดกิจกรรมตามความต้องการ	4	0	1	0.60
5	<input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการวางแผนกิจกรรมประจำปี	4	0	1	0.60
6	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	4	0	1	0.60
19.	ในแต่ละปีการศึกษา กิจกรรมลูกเสือกิจกรรมใดที่ท่านจัดเป็นประจำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	1	0	0.80
1	<input type="checkbox"/> การจัดลูกเสือร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อาทิ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา	4	1	0	0.80
2	<input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญ อาทิ วันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม	4	1	0	0.80
3	<input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม อาทิ การต่อต้านยาเสพติด การต่อต้านมลภาวะ	4	1	0	0.80
4	<input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมเกียรติยศและงานพิธีต่างๆ อาทิ งานพระราชพิธีเฉลิมพระเกียรติ 5 ธันวาคม	4	1	0	0.80
5	<input type="checkbox"/> พิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนาม เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนา คณะลูกเสือแห่งชาติ 1 กรกฎาคม	4	1	0	0.80
6	<input type="checkbox"/> พิธีถวายราชสดุดี “วันวิสาขบูชา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต พระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย 25 พฤศจิกายน	4	1	0	0.80
7	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	4	1	0	0.80
20.	ท่านมีวิธีการพิจารณา กิจกรรมพิเศษ ตามความเหมาะสมของลูกเสือหรือไม่	4	0	1	0.60
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 21)	4	0	1	0.60
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี มีการพิจารณาดำเนินการอย่างไรบ้าง	4	0	1	0.60
3	<input type="checkbox"/> จัดตามวัยของลูกเสือ	4	0	1	0.60
4	<input type="checkbox"/> จัดตามความต้องการของลูกเสือ	4	0	1	0.60
5	<input type="checkbox"/> จัดตามความต้องการของชุมชน	4	0	1	0.60
6	<input type="checkbox"/> จัดตามที่โรงเรียนกำหนด	4	0	1	0.60
7	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	4	0	1	0.60

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
21.	ท่านมีการประเมินผลกิจกรรมลูกเสือประจำปีหรือไม่	5	0	0	1.00
1 <input type="checkbox"/>	ไม่มี (ข้ามไปข้อ 22)	4	1	0	0.80
2 <input type="checkbox"/>	มี ถ้ามี ท่านนำผลการประเมินไปดำเนินการอย่างไรบ้าง(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	1	0	0.80
3 <input type="checkbox"/>	นำผลการประเมินไปสรุปเพื่อรายงานต้นสังกัด	5	0	0	1.00
4 <input type="checkbox"/>	นำผลการประเมินไปสรุปเพื่อรายงานการดำเนินงานเพื่อชุมชนต่อไป	5	0	0	1.00
5 <input type="checkbox"/>	นำผลการประเมินไปสรุปข้อปัญหาและอุปสรรคเพื่อใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมในคราวต่อไป	5	0	0	1.00
6 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
22.	ท่านมีการสำรวจความต้องการในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน หรือไม่	5	0	0	1.00
1 <input type="checkbox"/>	ไม่มี (ข้ามไปข้อ 23)	4	1	0	0.80
2 <input type="checkbox"/>	มี ถ้ามี มีการพิจารณาดำเนินการอย่างไรบ้าง	4	1	0	0.80
3 <input type="checkbox"/>	สำรวจความต้องการเฉพาะของลูกเสือในโรงเรียน	5	0	0	1.00
4 <input type="checkbox"/>	สำรวจความต้องการจากผู้ปกครอง	4	1	0	0.80
5 <input type="checkbox"/>	สำรวจความต้องการจากชุมชนต่างๆ	4	1	0	0.80
6 <input type="checkbox"/>	สำรวจความต้องการจากผู้กำกับลูกเสือ	5	0	0	1.00
7 <input type="checkbox"/>	ปฏิบัติตามที่ต้นสังกัดสั่งการ	5	0	0	1.00
8 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
23.	ท่านมีวิธีพิจารณาความชอบเพื่อขอรับเข็มบำเพ็ญประโยชน์ลูกเสือหรือการเสริมแรง เพื่อจูงใจต่อกิจกรรมลูกเสือหรือไม่	4	1	0	0.80
1 <input type="checkbox"/>	ไม่มี (ข้ามไปข้อ 24)	4	0	1	0.60
2 <input type="checkbox"/>	มี ถ้ามี ท่านพิจารณาดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	0	1	0.60
3 <input type="checkbox"/>	คณะกรรมการลูกเสือโรงเรียนเป็นผู้พิจารณา	4	1	0	0.80
4 <input type="checkbox"/>	ผู้กำกับกลุ่มเป็นผู้พิจารณา	4	1	0	0.80
5 <input type="checkbox"/>	ผู้กำกับกองเป็นผู้พิจารณา	4	1	0	0.80
6 <input type="checkbox"/>	ลูกเสือพิจารณากันเองภายในกองลูกเสือ	4	0	1	0.60
7 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (โปรดระบุ).....	4	1	0	0.80

3.ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ หมายถึง การบริหารการพัฒนา การฝึกอบรม บุคลากรทางการลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ

ข้อที่	ข้อคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
24.	กองลูกเสือของท่านมีการวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และลูกเสือหรือไม่	4	0	1	0.60
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 25)	4	0	1	0.60
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ผู้ดำเนินการคือ	4	0	1	0.60
3	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน	4	1	0	0.80
4	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ	4	1	0	0.80
5	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองลูกเสือ	4	1	0	0.80
6	<input type="checkbox"/> นายหมู่ลูกเสือ	4	1	0	0.80
7	<input type="checkbox"/> คณะกรรมการลูกเสือโรงเรียน	4	1	0	0.80
8	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	4	1	0	0.80
25.	กองลูกเสือของท่านมีการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือไม่	4	0	1	0.60
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 26)	3	1	1	0.40
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี มีการดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	3	1	1	0.40
3	<input type="checkbox"/> มีการสำรวจความต้องการของผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาตนเอง	4	0	1	0.60
4	<input type="checkbox"/> มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการ	4	0	1	0.60
5	<input type="checkbox"/> มีการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วได้เผยแพร่ความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาอื่นๆ	4	0	1	0.60
6	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	4	0	1	0.60
26.	ท่านมีวิธีพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือเพื่อเข้ารับการพัฒนากุศลกรทางการลูกเสือหรือไม่	4	0	1	0.60
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 27)	4	0	1	0.60
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ท่านมีวิธีการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	0	1	0.60
3	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารสั่งการโดยไม่ถามความคิดเห็น	4	0	1	0.60
4	<input type="checkbox"/> สอบถามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม	4	0	1	0.60
5	<input type="checkbox"/> พิจารณาผู้เข้ารับการอบรมจากคุณวุฒิ และวัยวุฒิ	4	0	1	0.60
6	<input type="checkbox"/> พิจารณาลำดับความสำคัญจากปริมาณบุคลากรกับลูกเสือ	4	0	1	0.60

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
7	<input type="checkbox"/> มีการเตรียมการและจัดลำดับตามความต้องการในแผนกิจกรรมประจำปี	4	0	1	0.60
8	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	4	0	1	0.60
27.	ท่านมีการประเมินการพัฒนาของผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 28)	4	1	0	0.80
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี มีการประเมินอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	1	0	0.80
3	<input type="checkbox"/> ประเมินโดยผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ประเมินโดยเอกสารรายงาน	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> ประเมินโดยตั้งคณะกรรมการการประเมิน	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> ประเมินโดยเกณฑ์มาตรฐานลูกเสือของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	5	0	0	1.00
7	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
28.	ท่านมีการดำเนินการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างไร	4	1	0	0.80
1	<input type="checkbox"/> โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด	5	0	0	1.00
2	<input type="checkbox"/> โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน	5	0	0	1.00
3	<input type="checkbox"/> ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายก่อนและนำหลักฐานมาเบิกในภายหลัง	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากชุมชน	4	1	0	0.80
6	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
29.	กองลูกเสือของท่านดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสืออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> จัดการฝึกอบรมเอง	5	0	0	1.00
2	<input type="checkbox"/> ทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือ	5	0	0	1.00
3	<input type="checkbox"/> ประชุมสัมมนาร่วมกับกองลูกเสืออื่นๆ	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ส่งผู้บังคับบัญชาเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือทั้งในและต่างประเทศ	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> การติดตามนิเทศจากสำนักงานลูกเสือเขต	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> มีการสอนงานแบบกัลยาณมิตรระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง	5	0	0	1.00
7	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
30.	ท่านมีวิธีการพิจารณาการส่งลูกเสือเข้ารับการพัฒนาลูกเสืออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ดำเนินการส่งนายหมู่เข้ารับการฝึกอบรมทันที	5	0	0	1.00
2	<input type="checkbox"/> สอบถามความเห็นของผู้กำกับก่อน	5	0	0	1.00
3	<input type="checkbox"/> พิจารณาจากนายหมู่ที่มีความสมัครใจก่อน	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> พิจารณาลำดับความสำคัญภายในหมู่	5	0	0	1.00

ข้อที่	ข้อความ	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
5	<input type="checkbox"/> พิจารณาให้นายหมู่ทุกหมู่เข้ารับการฝึกอบรม	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
31.	ท่านมีการประเมินการพัฒนาตนเองของลูกเสือหรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 32)	5	0	0	1.00
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี มีการประเมินอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	1.00
3	<input type="checkbox"/> ประเมินโดยผลการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.80
4	<input type="checkbox"/> ประเมินโดยเอกสารรายงาน	4	1	0	0.80
5	<input type="checkbox"/> ประเมินโดยตั้งคณะกรรมการการประเมิน	4	1	0	0.80
6	<input type="checkbox"/> ประเมินโดยเกณฑ์มาตรฐานลูกเสือของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	4	1	0	0.80
7	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
32.	ท่านมีการดำเนินการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาลูกเสืออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	0	1	0.60
1	<input type="checkbox"/> โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด	4	0	1	0.60
2	<input type="checkbox"/> โรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน	4	0	1	0.60
3	<input type="checkbox"/> ลูกเสือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง	4	0	1	0.60
4	<input type="checkbox"/> ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากชุมชน	4	0	1	0.60
5	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	4	0	1	0.60
33.	กองลูกเสือของท่านจัดกิจกรรมพัฒนาลูกเสืออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> จัดการฝึกอบรมเอง	5	0	0	1.00
2	<input type="checkbox"/> ทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือ ให้เฉพาะนายหมู่	5	0	0	1.00
3	<input type="checkbox"/> ทบทวนความรู้ ทักษะลูกเสือ ให้กับลูกเสือที่มีความสนใจ	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ร่วมกิจกรรมกับกองลูกเสืออื่นๆ	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> ส่งลูกเสือเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือทั้งในและต่างประเทศ	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
34.	กองลูกเสือของท่านมีการดำเนินการเข้าค่ายพักแรมประจำปีหรือไม่	4	0	1	0.60
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี	4	0	1	0.60
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้าไม่มี เพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	0	1	0.60
3	<input type="checkbox"/> ไม่มีผู้รับผิดชอบดำเนินการ	4	0	1	0.60
4	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการอยู่ค่ายพักแรม	4	0	1	0.60
5	<input type="checkbox"/> ลูกเสือไม่มีความต้องการเข้าค่ายพักแรม	4	0	1	0.60
6	<input type="checkbox"/> ผู้ปกครองไม่สนับสนุนให้มีการเข้าค่ายพักแรม	4	0	1	0.60

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาในการบริหารกิจการลูกเสือ

1. ปัญหาด้านงานประจำ

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
1.	ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ ในโรงเรียน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	1.00
1 <input type="checkbox"/>	ขั้นตอนดำเนินการมีความยุ่งยาก	5	0	0	1.00
2 <input type="checkbox"/>	การดำเนินการโดยสำนักงานเขตล่าช้า	5	0	0	1.00
3 <input type="checkbox"/>	การดำเนินการโดยสำนักการศึกษาล่าช้า	5	0	0	1.00
4 <input type="checkbox"/>	ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในดำเนินการ	5	0	0	1.00
5 <input type="checkbox"/>	ผู้กำกับลูกเสือไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ	5	0	0	1.00
6 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
2.	ท่านคิดว่ากองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีปัญหาเกี่ยวกับ การแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือไม่	5	0	0	1.00
1 <input type="checkbox"/>	ไม่มี (ข้ามไปข้อ 3)	3	1	1	0.40
2 <input type="checkbox"/>	มี ถ้ามี ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	3	1	1	0.40
3 <input type="checkbox"/>	การแต่งตั้งผู้กำกับลูกเสือไม่เป็นปัจจุบัน	4	1	0	0.80
4 <input type="checkbox"/>	ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับวุฒิทางลูกเสือ	4	1	0	0.80
5 <input type="checkbox"/>	ตำแหน่งทางลูกเสือไม่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่	5	0	0	1.00
6 <input type="checkbox"/>	การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีข้อยุ่งยากดำเนินการไม่ได้ / ล่าช้า	4	1	0	0.80
7 <input type="checkbox"/>	ผู้กำกับลูกเสือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อกองลูกเสือ	5	0	0	1.00
8 <input type="checkbox"/>	ผู้บริหารกิจการลูกเสือไม่เห็นความสำคัญในกิจการลูกเสือ	5	0	0	1.00
9 <input type="checkbox"/>	ผู้บริหารกิจการลูกเสือไม่มีวุฒิทางลูกเสือ	5	0	0	1.00
10 <input type="checkbox"/>	หัวหน้างานกิจกรรมไม่มีวุฒิทางลูกเสือ	5	0	0	1.00
11 <input type="checkbox"/>	อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
3.	ท่านคิดว่ากองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม ตามหลักสูตรหรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 4)	3	1	1	0.40
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	3	1	1	0.40
3	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับลูกเสือขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรม	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> ขาดเอกสารคู่มือที่จำเป็นในการจัดกิจกรรม	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> โรงเรียนมีสถานที่ไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม	5	0	0	1.00
7	<input type="checkbox"/> ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องไม่เห็นความสำคัญ และไม่ให้การสนับสนุน	4	1	0	0.80
8	<input type="checkbox"/> ลูกเสือไม่มีวินัย ไม่เห็นความสำคัญในการแต่งเครื่องแบบในวันที่มีกิจกรรม	4	1	0	0.80
9	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
4.	ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหาในการดำเนินการด้านการเงินลูกเสือ	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองลูกเสือไม่มีความรู้ทางด้านเอกสารการเงินลูกเสือ	5	0	0	1.00
2	<input type="checkbox"/> การจัดทำ ลส.6,7,8 หรือ 9 ยังไม่เป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ล่าช้าในการสืบค้นข้อมูล	5	0	0	1.00
3	<input type="checkbox"/> จำนวนผู้กำกับกองลูกเสือมีน้อยกว่าภาระงาน	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ไม่สามารถจัดเก็บจากลูกเสือได้	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองลูกเสือไม่มีอำนาจการสั่งจ่ายเงินลูกเสือแต่ไม่ได้รับอนุญาต	4	0	1	0.60
7	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00

2. ปัญหาด้านกิจกรรมพิเศษ

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
5.	กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีปัญหาในการวางแผนการจัดกิจกรรมพิเศษหรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 6)	3	1	1	0.40
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี มีปัญหาในด้านใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	3	1	1	0.40
3	<input type="checkbox"/> มีผู้รับผิดชอบแต่ขาดความชำนาญในการดำเนินการ	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> กองลูกเสือไม่มีนโยบายและทิศทางในการวางแผนที่ชัดเจน	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
6.	ข้อใดเป็นปัญหาในการจัดกิจกรรมพิเศษในกองลูกเสือของท่าน	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับลูกเสือขาดทักษะการดำเนินงาน	5	0	0	1.00
2	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับลูกเสือขาดทักษะการประสานงาน	5	0	0	1.00
3	<input type="checkbox"/> พื้นที่ในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ขาดวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> กิจกรรมที่จัดไม่สอดคล้องกับความสนใจจากลูกเสือ	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญและไม่ให้การสนับสนุน	5	0	0	1.00
7	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
7.	กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีปัญหาด้านการประเมินผลหลังจัดกิจกรรมพิเศษ หรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 8)	3	1	1	0.40
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี มีปัญหาอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	3	1	1	0.40
3	<input type="checkbox"/> ไม่ได้วางแผนแนวทางการประเมินก่อนดำเนินการ	4	1	0	0.80
4	<input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมิน	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> ไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
8.	ปัญหาในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในกองลูกเสือของท่านมีหรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 9)	3	1	1	0.40
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ท่านคิดว่าปัญหาคือข้อใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	3	1	1	0.40
3	<input type="checkbox"/> ผู้ปกครองไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และไม่อนุญาตให้ลูกเสือเข้าร่วมกิจกรรม	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารส่งเสริมด้านวิชาการมักไม่ให้การสนับสนุน	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> สถานที่บำเพ็ญประโยชน์มีจำกัด ทำให้ลูกเสือเกิดความเบื่อหน่าย	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
	ลูกเสือไม่ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการ (ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม)				

3. ปัญหาด้านการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ

ข้อที่	ข้อความคำถาม	จำนวน			IOC
		+1	0	-1	
9.	กองลูกเสือในโรงเรียนของท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และลูกเสือหรือไม่	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปข้อ 10)	3	1	1	0.40
2	<input type="checkbox"/> มี ถ้ามี ท่านคิดว่าข้อใดเป็นปัญหา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	3	1	1	0.40
3	<input type="checkbox"/> ไม่มีผู้รับผิดชอบอย่างจริงจัง	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ลูกเสือขาดทักษะและวินัย	5	0	0	1.00
5	<input type="checkbox"/> ผู้บังคับบัญชาลูกเสือขาดทักษะและวินัย	5	0	0	1.00
6	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการลูกเสือไม่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง	5	0	0	1.00
7	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00
10.	ท่านคิดว่าปัญหาในการบริหารงานในกองลูกเสือในโรงเรียนของท่านคือข้อใดบ้าง	5	0	0	1.00
1	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่ให้การสนับสนุน	5	0	0	1.00
2	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือไม่ให้การสนับสนุน	5	0	0	1.00
3	<input type="checkbox"/> ผู้กำกับกองลูกเสือไม่ให้การสนับสนุน	5	0	0	1.00
4	<input type="checkbox"/> ลูกเสือขาดวินัย ไม่มีความสนใจในกิจการลูกเสือ	4	1	0	0.80
5	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	5	0	0	1.00

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายอดุลย์รัตน์ นิ่มเจริญ เกิดเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2515 ภูมิลำเนา จังหวัด เชียงใหม่ สำเร็จการศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงใหม่ (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่) เมื่อปีการศึกษา 2541

วุฒิทางลูกเสือ หัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (L.T.)

ตำแหน่งทางลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

ประวัติการฝึกอบรม

- 2531 เข้ารับการฝึกอบรมวิชาการของผู้กำกับลูกเสือวิสามัญ ชั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.)
- 2532 เข้ารับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.)
- 2537 เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ชั้นผู้ช่วยหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม วิชาผู้กำกับลูกเสือ (A.L.T.C.)
- 2549 เข้ารับการฝึกอบรมวิชาการจัดการสำหรับลูกเสืออาชีพจากสำนักงานลูกเสือโลก เขตเอเชีย-แปซิฟิก ครั้งที่ 46 (B.M.C.)
- 2551 เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม วิชาผู้กำกับลูกเสือ รุ่นที่ 61 (L.T.C.)

ประวัติการทำงาน :

- เจ้าหน้าที่อสังหาริมทรัพย์ ศูนย์การค้าแอร์พอร์ท พลาซ่า เชียงใหม่
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิค สถานีวิทยุเสียงสื่อสารมวลชน คณะการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ผู้ช่วยดำเนินงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดลำพูน (ส.ส.มนตรี ด้านไพบูลย์) อดีตรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย, รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- มัคคุเทศก์ นักท่องเที่ยวชาวไทย - ต่างประเทศ (อังกฤษ - สเปน)
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม และ Computer Graphic: Human Potential Co., Ltd.
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ส่วนพัฒนากิจการค่ายลูกเสือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (ปัจจุบัน)

ผลงานที่ได้รับ

- 2550 ได้รับพระราชทานเหรียญลูกเสือสดุดี ชั้นที่ 3
- 2551 ได้รับพระราชทานเหรียญลูกเสือสดุดี ชั้นที่ 2
- 2551 ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) จากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
- 2553 ได้รับพระราชทานเหรียญลูกเสือสดุดี ชั้นที่ 1