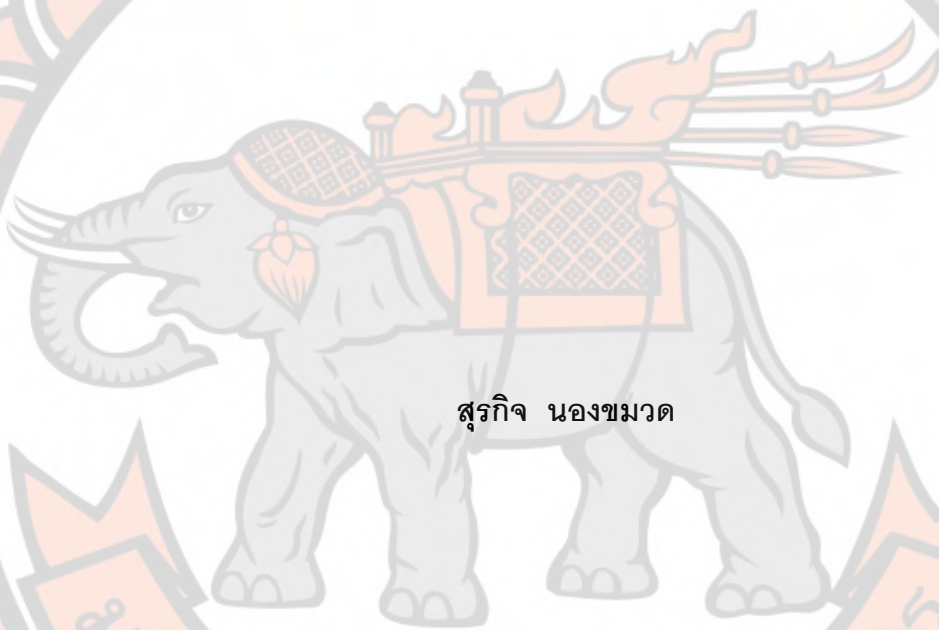


บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
ในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38



สุรกิจ นองขมวด

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาบริหาร และพัฒนาการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ
ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

(ดร.ขจรศักดิ์ รุ่งประพันธ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา

กรกฎาคม 2558

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจาก ดร.ขจรศักดิ์ รุ่งประพันธ์ ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาติรัฐประชีวิน และ ดร.พีศักดิ์ สว่างเมฆ อาจารย์ผู้วิพากษ์ ที่ได้คำแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบจนทำให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้าย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา นายวรินทร์ ชำนาญผา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 นายจิราวุฑุ คุ่มจันทร์ ครูโรงเรียนนayangซ้ายพิทยาคม และนายสุรินทร์ คำนึ่งครวญ ครูโรงเรียนสวรรคค่อนันตวิทยา ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

สุรกีจ นองขมวด

ชื่อเรื่อง	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38
ผู้วิจัย	สุรกิจ นองขมวด
ที่ปรึกษา	ดร.ขจรศักดิ์ รุ่งประพันธ์
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2557
คำสำคัญ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือ, ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

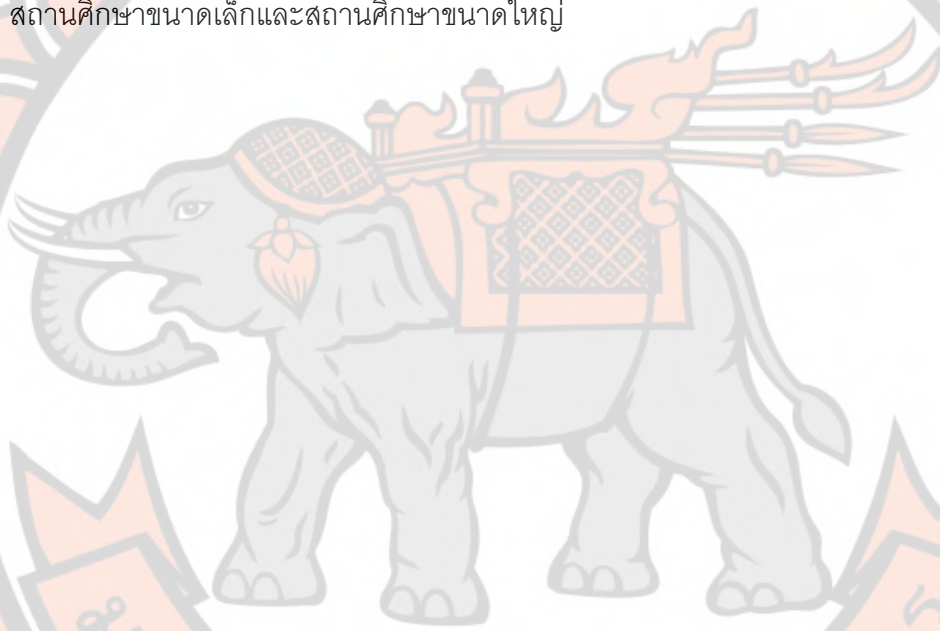
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 และการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ตามขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาจำนวน 220 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

1. ผลการวิจัยบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ระดับมาก ยกเว้น ด้านการควบคุม อยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการวางแผน รองลงมาเป็น ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการควบคุม ต่ำสุดตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการลูกเสือแสดงบทบาทในภาพรวมและทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่าด้านการวางแผน ด้านการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาขนาดเล็กมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในด้านเหล่านี้สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนด้านควบคุมพบว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่



มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

Title SCOUTING DIRECTOR ROLE IN PROMOTING PERFORMANCE OF SUPERVISORS DIVISION SENIOR SCOUTS IN SUKHOTHAI SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 38

Authors Surakit Nongkhamuad

Advisor Kajornsak Roonprapanta, Ph.D.

Academic Paper Independent Study M.Ed. in Educational Administration, Naresuan University, 2014

Keywords Scouting Director' role, Division Senior Scouts

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the school scouting director promote the practice of supervisors Scouts in Division Senior Scouts in Sukhothai Secondary Schools under The Secondary Educational Service Area office 38, and to study the comparing review of school scouting director with Supervisors Scouts on Academy size. The samples of this study were 220 Directors of Scouting School and Supervisors Scouts in Sukhothai Secondary Schools under The Secondary Educational Service Area office 38. The instruments used in this study was of questionnaire with Rating scale 5 level. The statistics used in the data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test independent, F-test and average test pair method of Scheffe'.

Research findings were as follows:

1. The overall level considered found that scouting director role were a high level. When considering in each aspect, planning has the highest average. The second is the teaching and Control had the lowest average.

2. The result comparing Scouting Director Role in Promoting Performance of Supervisors Division Senior Scouts in Sukhothai Secondary Schools under The Secondary Educational Service Area office 38 classified by position and academic size were significantly .05 level.

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาของปัญหา.....	1
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	สมมติฐานการวิจัย.....	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหาร.....	8
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท.....	11
	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา.....	16
	บทบาทด้านการวางแผน.....	21
	บทบาทด้านการจัดการเรียนการสอน.....	28
	บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร.....	32
	บทบาทด้านการควบคุม.....	37
	การบริหารของลูกเสือ.....	44
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	68
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4 ผลการวิจัย.....	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนใน การส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ.....	74
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือ โรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ลูกเสือจำแนกตามตำแหน่งทางลูกเสือและขนาดของ สถานศึกษา.....	79
5 บทสรุป.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	110
ประวัติผู้วิจัย.....	122

สารบัญตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 สรุปการสังเคราะห์กรอบแนวคิดของบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม
การปฏิบัติงาน..... 19
- 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาบทบาทผู้อำนวยการ
ลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือใน
กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย..... 66
- 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 72
- 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนใน
การส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือ
สามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในภาพรวมทุกด้าน..... 74
- 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนใน
การส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือ
สามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ด้านการวางแผน..... 75
- 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนใน
การส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือ
สามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ด้านการจัดการเรียนการสอน..... 76
- 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนใน
การส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือ
สามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ด้านการพัฒนาบุคลากร..... 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนใน
การส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือ
สามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ด้านการควบคุม..... 78
- 9 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมทุกด้าน..... 79
- 10 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการวางแผน..... 80
- 11 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการจัดการเรียนการสอน..... 81
- 12 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร..... 82
- 13 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการควบคุม..... 84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

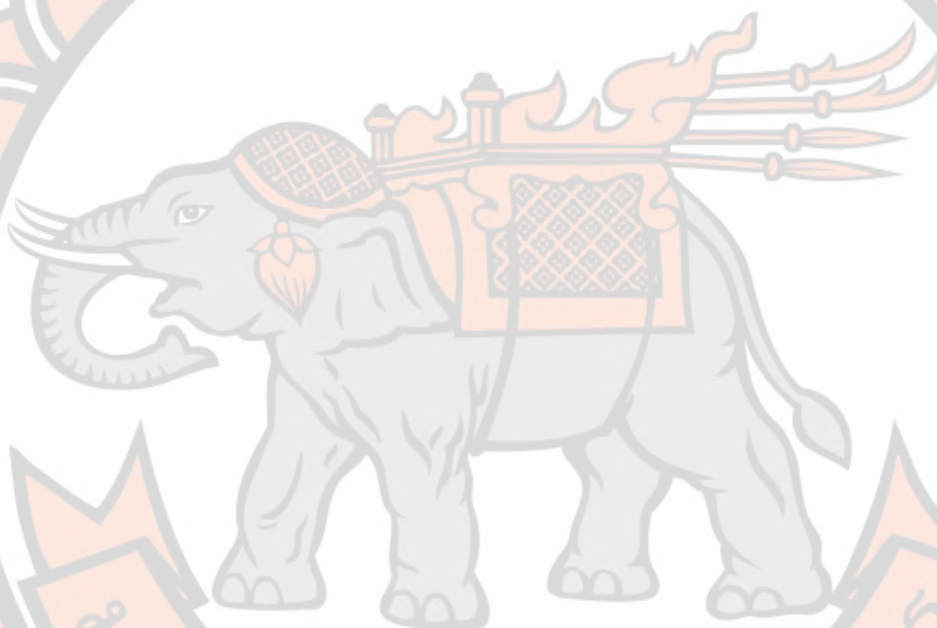
- 14 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมทุกด้าน.. 85
- 15 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการวางแผน ... 86
- 16 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต38 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
ด้านการจัดการเรียนการสอน..... 88
- 17 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร 89
- 18 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการควบคุม 91

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 6



มหาวิทยาลัยนเรศวร

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การพัฒนาเด็กวัยเรียนให้มีความรู้ทางวิชาการ และสติปัญญาทางอารมณ์ที่เข้มแข็ง สามารถศึกษาหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองโดยพัฒนาหลักสูตรและปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านที่เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการการเรียนรู้ให้หลากหลายทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และนันทนาการที่ครอบคลุมทั้ง ศิลปะ ดนตรี กีฬา วัฒนธรรม ศาสนา ประชาธิปไตยความเป็นไทยและเรื่องอาเซียนศึกษาให้ ความสำคัญกับการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้นอกห้องเรียน และสร้างนิสัยใฝ่รู้มีทักษะใน การคิด วิเคราะห์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าและรับฟังความเห็นของผู้อื่นและการต่อยอดสู่ความคิด สร้างสรรค์ตลอดทั้งการจัดกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยเฉพาะกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีและอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ส่วนจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 มุ่งพัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีสติปัญญา มีความสุขและมีความ เป็นไทย เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ รักประเทศไทยและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้าง สิ่งที่ดีงามให้แก่สังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

กิจกรรมลูกเสือถือว่าเป็นกิจกรรม ที่มุ่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม จิตใจและศีลธรรม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติอันดีงามไม่กระทำตนเป็น ปัญหาต่อสังคม ดำรงชีวิตอย่างมีสุข ซึ่งมีอุดมการณ์อยู่ที่การปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของ ลูกเสือ วัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ตามมาตรา 8 (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2551) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดี มีความ รับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของ ประเทศชาติ มีความศรัทธาในมิตรภาพ และความเป็นพี่น้องของลูกเสือทั่วโลก บำเพ็ญประโยชน์ ต่อผู้อื่น การยอมรับและปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ เข้าเป็นสมาชิกด้วยความ

สมัครใจ มีความเป็นอิสระต่ออิทธิพลทางการเมือง มีกำหนดการพิเศษสำหรับกรฝึกอบรมโดย อาศัยระบบหมู่ ระบบกลุ่ม การทดสอบเครื่องหมายวิชาพิเศษและกิจกรรมกลางแจ้ง

กิจกรรมลูกเสืออยู่ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ เลือกที่จะปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขตามความถนัดและความสนใจของตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย และให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดี คนเก่งมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการและหลักสำคัญของลูกเสือเป็นอย่างยิ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ทั้งทางสมอง ร่างกาย จิตใจและศีลธรรมเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติที่ดีงามไม่เป็นปัญหาต่อสังคม ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ยึดมั่นในคำปฏิญาณ กฎ ตลอดจนคติพจน์ของลูกเสือ “เสียชีพอย่าเสียสัตย์”

นอกจากนี้หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ระดับมัธยมศึกษาได้กำหนดจุดประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน มีพัฒนาทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า ความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติ จึงต้องปลูกฝังให้มีคุณลักษณะดังนี้ คือ มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณ กฎ และคติพจน์ของลูกเสือสำรอง / สามัญ มีทักษะในการสังเกต จดจำ การใช้เครื่องมือ การแก้ปัญหา และทักษะในการทำงานกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย มีความสามัคคี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเสียสละ บำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างสรรค์งานฝีมือ สนใจและพัฒนาเรื่องของธรรมชาติ การจัดกิจกรรมลูกเสือมีความจำเป็นและก่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและชาติบ้านเมืองในอนาคต โดยเฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 โดยส่วนใหญ่ได้เลือกกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เพื่อพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ของผู้เรียนที่จำเป็นต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคมนั้น สถานศึกษาจึงต้องพัฒนาคุณภาพกิจกรรมลูกเสือให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีในปัจจุบัน พบว่า การจัดกิจกรรมของโรงเรียนยังมีความไม่สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและความสำคัญเพื่อให้การจัดกิจกรรมเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญขาดความรู้ความเข้าใจ เรื่องกิจกรรมลูกเสือ ควรให้ผู้บริหารได้พัฒนาความรู้ให้มากขึ้นเพื่อให้คำปรึกษา นิเทศครูได้ ควรส่งเสริมบุคลากรได้ร่วมกิจกรรมมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในระดับต่างๆ ยกย่องและให้ความสำคัญโรงเรียนที่จัดกิจกรรมลูกเสือได้ดี

เพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน (สุนทร ทัด, 2549) อีกทั้งปัญหาของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับลูกเสือและรองผู้กำกับลูกเสือขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ จึงส่งผลให้เกิดความไม่ใส่ใจในการจัดกิจกรรมลูกเสือภายในโรงเรียน (สัญญา เขียวพาน, 2553) ด้านผู้บริหารโรงเรียนไม่มีห้องลูกเสือ ห้องปฏิบัติการลูกเสือและขาดแคลนอุปกรณ์ในการดำเนินงานลูกเสืองบประมาณการดำเนินงานไม่เพียงพอ ขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ด้านผู้กำกับลูกเสือขาดผู้กำกับลูกเสือที่มีทักษะด้านลูกเสือไม่เพียงพอทั้งจำนวนลูกเสือ โรงเรียนควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทักษะวิชาชีพ และมีการอบรมทบทวนทุกปีการศึกษา ด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือ กองลูกเสือยังขาดการจัดกิจกรรมพิเศษให้กับลูกเสือเช่น ลูกเสือจรรยา สรวัดรนักเรียน (ปาริชาติ เจริญรัตน์, 2554)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือและเป็นผู้สอนวิชาลูกเสือตระหนักถึงความจำเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาและมีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จึงศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 เพื่อนำข้อมูลปรับปรุงพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่งทางลูกเสือและขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
2. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และบริหารงานในกองลูกเสือโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ใน 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการวางแผน
- 1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 ด้านการควบคุม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ในปีการศึกษา 2557 ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนจำนวน 27 โรงเรียน จำนวน 27 คน ผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนจำนวน 542 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ในปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน เทียมจันทร์ พานิชผลินไชย, 2551) แยกเป็น ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนจำนวน 27 คนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือจำนวน 226 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 2 ตัวแปรดังนี้

3.1.1 ตำแหน่งทางลูกเสือ จำแนกเป็น

- 1) ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
- 2) ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการควบคุม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน** หมายถึง หน้าที่ผู้อำนวยการทั่วไปภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานลูกเสือ 4 ด้าน

1.1 **ด้านการวางแผน** หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนการการจัดตั้งกองลูกเสือ และการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จัดทำแผนพัฒนา ปฏิทินปฏิบัติงาน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานลูกเสือ จัดหางบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน และประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานด้านลูกเสือ

1.2 **ด้านการจัดการเรียนการสอน** หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนการสอน ร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมตามแผน รวบรวมข้อมูลและปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า

1.3 **ด้านการพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือ เข้ารับการฝึกอบรมทักษะต่างๆทางลูกเสือ เพื่อเพิ่มวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น ฝึกทบทวนความรู้ให้สอดคล้องแต่ละบุคคล ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนบุคลากรด้านลูกเสือ

1.4 **ด้านการควบคุม** หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตั้งคณะทำงานนิเทศติดตาม วัดผลและประเมินผล นำผลนิเทศ ติดตาม และวัดผลมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด ประชุม แลกเปลี่ยน และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

2. **ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นของสถานศึกษาซึ่งกองลูกเสือนั้นสังกัดอยู่ และมีกองลูกเสือโรงเรียน

3. **ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ** หมายถึง ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในการสอนกิจกรรมลูกเสือ โดยเรียกตามตำแหน่งทางลูกเสือประกอบด้วย ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ผู้กำกับกองลูกเสือ รองผู้กำกับกองลูกเสือ

4. **กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่** หมายถึง กองลูกเสือในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) ประกอบด้วยหมู่ลูกเสืออย่างน้อย 2 หมู่ไม่เกิน 6 หมู่ หมู่หนึ่งมีลูกเสือ 4-8 คน รวมทั้งนายหมู่ รองนายหมู่ด้วย

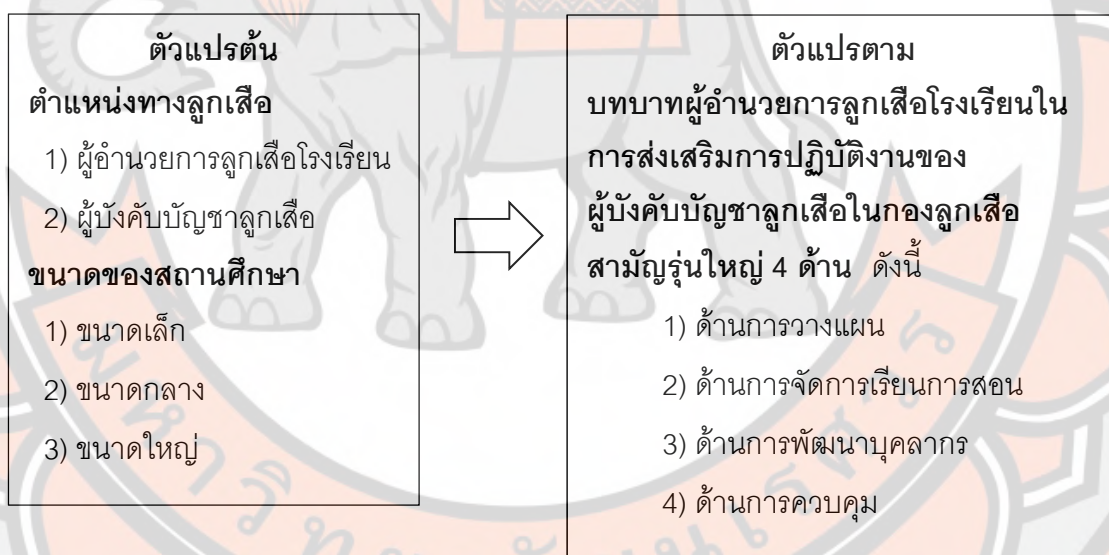
สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

2. ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดสำหรับบทบาทของผู้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการเรียนการสอน ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านการควบคุม สามารถสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารการศึกษา

- 1.1 ความหมายของการบริหาร
- 1.2 กระบวนการการบริหาร
- 1.3 การบริหารการศึกษา

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

- 2.1 ความหมายของบทบาท
- 2.2 ความสำคัญของบทบาท

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

- 3.1 บทบาทด้านการวางแผน
- 3.2 บทบาทด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3.3 บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร
- 3.4 บทบาทด้านการควบคุม

4. การบริหารกองลูกเสือ

- 4.1 หลักสูตรลูกเสือ
- 4.2 แนวการจัดกิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารีในสถานศึกษา
- 4.3 การบริหารกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน
- 4.4 ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
- 4.5 ผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายการบริหาร

วิจิตร ศรีสอ้าน (2540, หน้า 48) ได้ให้คำจำกัดความ การบริหารว่าเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงานของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

คุนตซ์ (Koontz, n.d. อ้างอิงใน จันทรานี สงวนนาม, 2551, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงินและวัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์ในการบริหาร

นิพนธ์ กิณางส์ (2543, อ้างอิงใน กาญจนา แก้วกันภัย, 2553, หน้า 9) ได้ให้ความหมายและประมวลความหมายของการบริหารจากแนวคิดต่างๆ ทางการบริหารดังนี้ 1) การบริหารคือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายในการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการต่างๆ ความหมายในแง่นี้อธิบายในลักษณะของทรัพยากรการบริหารอันเป็นปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหลักการบริหารใช้สัญลักษณ์ 4 M's (ได้แก่ Man, Money, material and Methods) 2) การบริหารคือ กระบวนการทางสังคมซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมนั้น ๆ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความหมายในแง่นี้อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลเป็นคณะและมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนเฉพาะของการทำงานนั้น 3) การบริหารคือ ศิลปะในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่นความหมายในแง่นี้พุ่งเล็งถึงผู้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าที่จะต้องใช้ศิลปะในการเป็นผู้นำเพื่อให้บุคคลอื่นๆ ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด 4) การบริหาร คือ วิธีทางขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยสั่งการและการดำเนินงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความหมายในแง่นี้พุ่งเล็งถึงองค์การและวัตถุประสงค์ขององค์การ 5) การบริหารคือ การใช้อำนาจที่มีอยู่ของผู้บริหารจัดการดำเนินงานของสถาบันให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ความหมายในแง่นี้พุ่งเล็งถึงผู้บริหารที่มีอำนาจในการสั่งการเพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

กล่าวสรุป การบริหาร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการอย่างมีระบบและขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการการบริหาร

กระบวนการบริหาร ได้มีผู้ให้ความเห็นถึงลำดับขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการบริหารไว้แตกต่างกันดังนี้

ฟาโยล (Fayol, 1972 อ้างอิงใน สมยศ นาวิกาน, 2545, หน้า 17-18) ได้เสนอหลักการบริหารว่ามีกิจกรรมที่ต้องทำอยู่ 5 ประการ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหาร ที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้า ถึงเหตุการณ์ต่างๆ และกำหนดขั้นเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

2. การจัดการองค์กร (Organizing) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการต่างๆ ของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการต่างๆ ของผู้บริหารที่มีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

4. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้าใจให้ได้ และกำกับให้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้าได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

กรูลิคและเอริก (Gulick and Urxick, n.d. อ้างอิงใน สมยศ นาวิกาน, 2545, หน้า 14) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า “POSDCORB Model” โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบดังนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนและการหาวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

O = Organizing หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ให้ชัดเจนพร้อมลักษณะวิธีการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

S = Staffing หมายถึง การบริหารบุคคลของหน่วยงานตั้งแต่การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งอบรมและพัฒนา ตลอดจนการบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่ในสภาพการทำงานที่ดีอยู่เสมอ

D = Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบุคลากรในหน่วยงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติ ตลอดจนรวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่ต้องแจ้งให้ประชาชนทราบ

B = Budgeting หมายถึงการจัด การวางแผน การทำบัญชีใช้จ่ายเงิน ตลอดจนการควบคุมดูแล การเงินต่างๆ ให้รัดกุมและรอบคอบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 1) ได้แบ่งกระบวนการบริหารไว้ (Planning) การจัดการ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling)

นรินทร์ ภาวศรี (2542, หน้า 9) ได้สรุปกระบวนการบริหารตามวงจรกระบวนการบริหาร ของ Prasad ได้แบ่งแก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุมปัญหา

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและ แผนงานไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีการกำหนดควบคุมการกำกับดูแล และประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับนโยบายและแผนที่กำหนดไว้

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความหมายที่ใกล้เคียงกัน โดยมีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการดังต่อไปนี้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2544, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คน ร่วมมือกันพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ค่านิยม ตรงกับความต้องการทางสังคม โดยกระบวนการต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลที่พัฒนาไปตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จรรยา แสนพันธ์ (2548, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การควบคุม และการจัดการด้านการบริหารโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน งานธุรการ งานที่เกี่ยวกับตัวครูและนักเรียน ตลอดจนบุคลากรอื่นๆ

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 79) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การจัดการ (Management) ของสถาบันต่างๆ ซึ่งออกแบบไว้เพื่ออำนวยการให้เกิดการสอน (Teaching) และการเรียน (Learning) และสถาบันเหล่านี้ ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน มหาวิทยาลัยของรัฐและ เอกชน และอื่นๆ

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2552, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลต่างๆ ร่วมมือดำเนิน การเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความสามารถ ความประพฤติเพื่อให้มีค่านิยมที่ตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการเลือกสรรและควบคุมสิ่งแวดล้อมให้แสดงปฏิกิริยาต่อบุคคลเพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมาย

สุภัตตรา บรรเทา (2552, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมและค่านิยมที่พึงปรารถนาเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดี และเป็นคนที่มีประสิทธิภาพทางสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจกรรมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้การประกอบอาชีพ และเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2541, หน้า 65) ได้จำแนกบทบาทเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ได้แก่ บทบาทที่กำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพนั้นๆ กระทำ แต่อาจไม่มีใครทำตามนั้นก็ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่บุคคลคาดคิดด้วยตัวเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual หรือ Enacted Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริงๆ ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้า ที่ในขณะนั้นด้วย จึงทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

สรวงทิพย์ ภูักฤษณา (2541, หน้า 23) ได้อธิบายบทบาทไว้ 3 ทาง ดังนี้

1. บทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทที่กำหนด (Expected or Prescribed Role) เป็นบทบาททางสังคมวิทยาที่มาจากทัศนะของบุคคลอื่นมอง ผู้แสดงบทบาทในสถานะทางสังคมที่ดำรงอยู่ว่าควรจะทำอย่างไร

2. การรับรู้บทบาท (Perceived Role) เป็นบทบาทในจิตวิทยาที่มาจากทัศนะของตัวผู้แสดงบทบาทที่มีความคาดหวังเฉพาะตำแหน่งที่ครอบครองและคาดหวังที่จะแสดงพฤติกรรมของตนเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างไร

3. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Role) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปิดเผยของผู้ครอบครองตำแหน่ง เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

สิริลักษณ์ ตาดี (2550, หน้า 9) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวังของผู้อื่น หรือเป็น บทบาทที่สถาบันองค์กร หรือกลุ่มสังคม คาดหวังให้บุคคล ปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) เป็นการรับรู้ในบทบาท ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเจตนาและค่านิยมที่บุคคลรวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับของบุคคล (Role Acceptance) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคม เพราะว่าบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป ถ้าหากว่าบทบาทนั้นทำให้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับ ความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของบทบาท จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาท ประกอบด้วย 3 บทบาท คือ บทบาทที่คาดหวัง บทบาทที่ตนเองรับรู้และบทบาทที่ปฏิบัติจริง

ทฤษฎีบทบาท

ฮัลท์ (Hunt, 1971, p. 6 อ้างอิงใน พรทิพย์ มีพยุง, 2555, หน้า 15) กล่าวว่า บทบาทที่บุคคลแสดงออกสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภทดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดโดยสังคม (Role Prescriptions) เป็นบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งขั้นนั้นจะต้องทำอย่างไร เช่น สังคมกำหนดไว้ว่าครูต้องทำหน้าที่สอนแพทย์จะต้องทำหน้าที่รักษาคนไข้

2. บทบาทที่กำหนดให้คนเป็นตัวอย่างของสังคม (Role Stereotypes) เช่น การแต่งกาย การพูดจา ความประพฤติของคนในสังคมย่อมบ่งบอกถึงวัฒนธรรมและสังคมของคนนั้น

3. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectations) เป็นบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังไว้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะปฏิบัติอย่างไร เช่น ผู้ที่เป็นครูจะต้องมีความรู้ดี มีความประพฤติและคุณธรรมของการเป็นครูที่ดี เป็นต้น

4. บทบาทที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์และหน้าที่ที่กำหนด (Role Enactment) เช่น ครูควรจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้าราชการครู เป็นต้น

5. บทบาทที่จะต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้ร่วมงาน (Counter Role Expectation) เช่น คนสองคนทำงานร่วมกันต่างมุ่งหวังว่าแต่ละคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน แต่โดยความเป็นจริงแล้วทั้งสองฝ่ายจะต้องดูความมุ่งหวังของฝ่ายตรงข้ามด้วยว่าต้องการจะให้ทำอย่างไร

โคเฮน (Cohen, 1979, p.36 อ้างอิงใน ฉลุโล วงษ์ประชุม, 2541, หน้า 28) ได้อธิบายทฤษฎีบทบาทไว้ว่า การที่สังคมกำหนดเฉพาะเจาะจง ให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใด บทบาทหนึ่งนั้นเรียกว่าเป็นบทบาทที่ถูกกำหนดขึ้น ถึงแม้ว่าบางคนจะมีได้ประพฤติตามบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ ส่วนบทบาทที่จะปฏิบัติจริงเป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ความไม่ตรงกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้น อาจมีสาเหตุมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนบทบาทที่ต้องการ
2. ความไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด
3. บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทูเนอร์ (Tuner, 1982, pp. 349-351 อ้างอิงใน พรทิพย์ มีพยุง, 2555 หน้า 15) ได้กล่าวถึงบทบาทในเชิงทฤษฎีทางปฏิกรรมลักษณะนิยม (Symbolic Interactionism) โดยเปรียบเทียบเหมือนกับ การเล่นละครบนเวทีประกอบด้วยลักษณะและความคาดหวัง (Expectation) ทั่วไป 3 ประการคือ

1. ความคาดหวังจากบท (Expectations Form the Script) หมายถึง ภาวะความเป็นจริงต่างๆ ทางสังคม (Social Reality) จะสามารถเปรียบเทียบได้ เช่น บทบาทละคร (Script) ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ทางสังคมมากมายโดยมีบรรทัดฐาน (Norms) เป็นตัวกำหนดบุคคลจะได้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงออกและสามารถปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่ถูกต้องตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่นๆ

2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงอื่นๆ (Expectations Form Other Player) หมายถึง การที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเทียบบท (Script) ที่กำหนดบทบาทของบุคคลในสัมพันธ์ทางสังคมแล้วบุคคลในสังคมจึงมีการสวมบทบาท (Role Taking) ซึ่งกันและกันเพื่อที่บุคคลจะได้

คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ ในสังคมที่แสดงออกและสามารถปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่ถูกต้องตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่นๆ

3. ความคาดหวังจากผู้ชม (Expectations From the Audience) หมายถึงความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสภาพต่างๆ กัน ซึ่งจะต้องคาดหวังและควรสวมบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อที่จะเป็น เครื่องนำไปสู่การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้อง และเป็นไปตาม หลักการซึ่งเป็นความคาดหวังร่วมกัน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีบทบาทที่เป็นรูปแบบพฤติกรรมมนุษย์เกิดขึ้นโดยความคาดหวังของสังคมให้บุคคลปฏิบัติตามซึ่งบทบาทดังกล่าวจะแสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายใน ได้แก่ บุคลิกภาพลักษณะทางพันธุกรรม ซึ่งหลอมรวมเป็นบทบาททางสังคมและจะแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ความหมายของบทบาท

บทบาท ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า role เป็นเรื่องพฤติกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบ(function) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใด ก็ควรแสดงพฤติกรรมให้ตรง และเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หรือ role ได้ดังนี้

เก็จวลี กิริธรร (2539, หน้า 12) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบและกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้ ควบคู่กับตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้ง หรือสิ่งที่ผู้นั้นสมควรจะกระทำ

กนกวรรณ เพียงเกต (2541, หน้า 22) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ บทบาทที่แสดงออกนี้ถูกกำหนดโดยความคาดหวังของสังคมอย่างชัดเจนภายใต้วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้นๆ ว่าจะต้องประพฤติปฏิบัติอย่างไรบ้าง ถ้าสถานภาพบุคคลเปลี่ยนแปลงไปบทบาทก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย และการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันภายในสังคม ทำให้บุคคลแต่ละคนต้องมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น (Role – set) ดังนั้นถ้าสมาชิกในสังคมทุกคนแสดงบทบาทได้ดังที่สังคมคาดหวังเอาไว้ สังคมนั้นๆ ก็จะเป็นระเบียบไม่สับสนวุ่นวาย

ชไมพร สมบัติยานุชิต (2541, หน้า 6) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำตามตำแหน่งหน้าที่สถานภาพเปลี่ยนแปลงไป บทบาทก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ธนพร คล้ายกัน (2541, หน้า 9) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง การกระทำหรือแบบแผนของพฤติกรรมต่าง ๆ ตามสิทธิ อำนาจ ความรับผิดชอบ ของสถานภาพทางสังคมของบุคคล

มัช สุขเจียม (2542, หน้า 95) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ของสถานภาพ หรือตามฐานะตำแหน่งที่บุคคลมีอยู่ เช่น มีฐานะเป็นพ่อเป็นแม่ก็คือเลี้ยงดูบุตรมนุษย์แต่ละคน จะมีหลายบทบาทสุดแต่ว่าจะอยู่ในสภาพใด บางคนอยู่บ้านมีบทบาทเป็นพ่อแม่ เมื่อไปทำงานมีบทบาทเป็นหัวหน้างานหรือเป็นลูกน้อง เป็นต้น บทบาทของมนุษย์จะสะท้อนให้เห็นถึงวิถีทางในการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติและช่วยให้สังคมเป็นปึกแผ่น

กรองแก้ว อยู่สุข (2542, หน้า 11) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง แบบอย่างของพฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคลจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำร่วมกับผู้อื่น บทบาทจะสะท้อนให้เห็นถึงตำแหน่ง ของคนในองค์กร หรือในระบบสังคมนั้นรวมไปถึงหน้าที่สิทธิ ความรับผิดชอบ และอิทธิพลของแต่ละบุคคลด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 602) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง เป็นการกระทำที่กำหนดให้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น

สรรเพชร อิศริยวัชรกร (2546, หน้า 194) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลแสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตนได้รับ การแสดงออกนั้นย่อมผูกพันกับความรับผิดชอบต่อผู้ดำรงตำแหน่งกับความคาดหวังของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

สุวิทย์ แบ่งทิศ (2545, หน้า 17) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ ตามสถานภาพของแต่ละบุคคลที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

บุญตา ไล่เลิศ (2550, หน้า 12) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่บุคคลได้รับ ต้องมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อที่กำหนดไว้ตามบทบาทของตำแหน่งนั้น และคล้อยตามความมุ่งหวังของสังคม

สุภัตรา บรรเทา (2552, หน้า 9) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง หน้าที่การงานที่ผู้นั้นได้รับมอบหมาย โดยอยู่ในความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีอำนาจนั้น ไว้ว่า ควรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งความสามารถในการดำเนินงานตามบทบาทจะมีประสิทธิภาพมากหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสำนึกในบทบาทของผู้นั้นเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบต่อ และกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ความสำคัญของบทบาท

มหาวิทยาลัย (2547, หน้า 231 อ้างอิงใน กาญจนนา แก้วกันภัย, 2553, หน้า 11) ให้ความสำคัญ ของบทบาท คือ ก่อให้เกิดความเชื่อถือ และคล้อยตามในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตาม ความมุ่งหมาย

นายแพทย์ประเวศ วะสี (2544, หน้า 120 อ้างอิงใน สายรุ่ง ประชากุล, 2544) ให้ความสำคัญ ของบทบาท คือ ก่อให้เกิดพลังความคิดในการกระทำในทางสร้างสรรค์

ดร.รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 49 อ้างอิงใน กาญจนนา แก้วกันภัย, 2553, หน้า 11) ได้ให้ ความสำคัญของบทบาท คือ ช่วยในการควบคุมภารกิจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

สรุป บทบาทมีความสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดพลังเกื้อหนุนในภารกิจการคิด การปฏิบัติให้ดำเนินไปตามความคาดหวังที่มุ่งหวังอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าและ ความอยู่รอดได้

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ทรัสต์ (Trusty, 1986, p. 30 อ้างอิงใน เพ็ชรรัตน์ อิมินกุล, 2548, หน้า 12-13) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมและจัดกิจกรรมของสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในโครงการทางวิชาการของสถานศึกษา อันเป็นผลมา จากการวิจัยและการปฏิบัติ
4. มีการวางแผนโครงการต่างๆ ทางวิชาการร่วมกับคณะครูเพื่อสนองความต้องการของ นักเรียน
5. ส่งเสริมการปฏิบัติงานทางวิชาการของครู
6. มีการประเมินผลโครงการต่างๆ ร่วมกับคณะครู
7. ติดต่อสื่อสารกับคณะครู นักเรียนเกี่ยวกับความคาดหวังด้านมาตรฐานทางวิชาการ
8. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมของนักเรียนร่วมกับชุมชนและสังคม
9. สนับสนุนและจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน
10. กำหนดและจัดปฏิทินในการปฏิบัติงานร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
11. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน

12. ส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อกำหนดที่สร้างขึ้น
 13. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำกฎเกณฑ์ ระเบียบ ที่สร้างขึ้นไปแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน

14. มีการประชุมนิเทศคณะครู ชี้แนะโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา
15. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูด้วยความยุติธรรม
16. สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาระบบงานให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ชาญชัย อาจินสมอาจาร (2544, หน้า 8) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องวางแผนและกำหนดจุดหมาย หรือ การวางแผน
2. จัดหาคนและอุปกรณ์เพื่อทำกิจกรรมหรือการจัดการ
3. เลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ เป็นการจัดการบุคลากร
4. การสั่งการและเป็นผู้นำในการทำงาน
5. ควบคุมกิจกรรมหรือการตรวจสอบควบคุมงาน

วันทนา เมืองจันทร์ (2551, หน้า 158 อ้างอิงใน กาญจนา แก้วกันภัย, 2553, หน้า 17)

ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารงานโรงเรียนในการ ที่บริหารให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรมีบทบาทต่อไปนี้

1. บทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์
2. บทบาทในฐานะนักพัฒนาโรงเรียน
3. บทบาทในการเป็นนักวางแผน
4. บทบาทในการกำหนดมาตรฐานงาน
5. บทบาทในการประสานงาน
6. บทบาทในการบริหารจัดการ
7. บทบาทในการตัดสินใจ
8. บทบาทในการเรียนการสอนวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครูและผู้เรียนให้ได้พัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพ ด้วยการเป็นผู้วางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาและบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บังเกิดผลสูงสุดแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีบทบาทในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพอีกด้วย

สุพล วงสินธ์ (2545, หน้า 16) ได้มีแนวคิดที่ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ และเป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544, หน้า 130) ได้มีแนวคิดที่ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สร้างจิตสำนึกในด้านทิศทางและเป้าหมาย คาดหวังในครูและบุคลากรผู้เรียนให้ความสำคัญการเรียนการสอน ติดตามดูแลตั้งใจและบุคลากรให้พยายามทำให้อุดมคติที่สุด

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 32) ได้มีแนวคิดที่ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดูแลเผื่อระวังและจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการตามเป้าหมาย ปฏิบัติตามคำสั่งและควบคุมบุคคลและทรัพยากรให้เป็นไปตามระเบียบ เป็นผู้นำทางวิชาการ กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคนพัฒนาทรัพยากรและพัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษาโดยสร้างความร่วมมือกับ ฝ่ายต่างๆ และแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนการจัดการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของ (Gorton, 1983, p.71 อ้างอิงใน ศรีวรรณ สงวนทรัพย์, 2548, หน้า 20)

1. บทบาทในฐานะผู้บริหาร
2. บทบาทในฐานะผู้นำทางด้านการสอน
3. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย
4. บทบาทในฐานะผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
5. บทบาทในฐานะผู้ประเมินผล
6. บทบาทในฐานะผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปแนวคิดและสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารได้ดังนี้

ตาราง 1 สรุปการสังเคราะห์กรอบแนวคิดของบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม
การปฏิบัติงาน

	นักวิชาการ						
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	อุทัย บุญประเสริฐ (2543)	ชาญชัย อากินสงมาจาร (2544)	สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544)	สุพล วงศ์สินธ์ (2545)	ทศศักดิ์ ช่างอิงในเพ็ชรรัตน์ ฮิมินกุล (2548)	Gorton ช่างอิงในศิริวรรณ สงวนทรัพย์ (2548)	วันทนา เมืองจันทร์ ช่างอิงในภาณุจนา แก้วกันภัย (2553)
1. ด้านการวางแผน							
1.1 มีการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมาย โครงการ ต่างๆทางวิชาการ	✓	✓	✓		✓		✓
1.2 มีมาตรฐานทางวิชาการ					✓		✓
1.3 กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ระเบียบ ข้อกำหนด					✓		✓
1.4 จัดหาบุคลากร อุปกรณ์เพื่อดำเนินกิจกรรม			✓				
1.5 มีการบริหารจัดการ ตัดสินใจและเป็นผู้นำ		✓		✓		✓	
1.6 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							✓
1.7 มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน					✓		
2. ด้านการเรียนการสอน							
2.1 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับแผน					✓	✓	
2.2 พัฒนางานวิชาการ จากการทำปฏิบัติงาน	✓			✓	✓	✓	
2.3 ส่งเสริมจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน สังคม					✓		
2.4 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓	✓	✓		

ตาราง 1 (ต่อ)

	นักวิชาการ				
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	อภัย บุญประเสริฐ (2543)	ชาญชัย อัจฉินสมภาร (2544)	สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544)	สุพล วัจนินทร์ (2545)	ทรัสดี ช่างอิงโนเน็ทซ์รัตน์ สีมินกุล (2548)
					Gorton ช่างอิงโนเน็ทซ์รัตน์ สรวงทรัพย์ (2548) วันทนา เมื่องจันทร์ ช่างอิงโนเน็ทซ์รัตน์ (2553)
3. ด้านพัฒนาบุคลากร					
3.1 ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตามเป้าหมาย			✓		✓
3.2 ส่งเสริม จัดการ การปฏิบัติด้านวิชาการ	✓	✓			✓
3.3 ประชุมนิเทศครู ชี้แนะ ทบทวนวิชาชีพ					✓
3.4 การเสริมแรงจูงใจให้กับครู			✓		✓
4. ด้านการควบคุม					
4.1 มีการประเมินผล					✓
4.2 ส่งเสริม พัฒนาระบบงานให้ก้าวหน้า					✓
4.3 ควบคุมและตรวจสอบ		✓		✓	✓

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์กรอบแนวคิดของบทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษาจากนักวิชาการที่ให้ความคิดเห็น โดยมีกรอบในการวิจัยครั้งนี้ 4 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทด้านการวางแผน
2. บทบาทด้านการจัดการเรียนการสอน
3. บทบาทด้านพัฒนาบุคลากร
4. บทบาทด้านการควบคุม

บทบาทด้านการวางแผน

คาสต์ และโรเซนชวิก (Kast and Rosenzweig, n.d. อ้างอิงใน วินัย ไชยทอง 2547, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ กระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไม่มีการเลือกวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ และ แนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

คุนตซ์ และโอ ดอนแนว (Koontz, O. Donnel, 1972 อ้างอิงใน สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 546 หน้า 38) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ใครเป็นผู้ทำการวางแผนเป็นสะพานเชื่อมโยงจากปัจจุบันไปสู่อนาคตตามที่ต้องการ

สุรสวัสดิ์ ราชกุลชัย (2547, หน้า 112) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่า การวางแผน เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติล่วงหน้า แล้วสร้าง “แผน (plan)” หรือ วิธีการเป็นสะพานเชื่อมปัจจุบันไปยังอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบรรลุความสำเร็จในที่สุด

วินัย ไชยทอง (2547, หน้า 38) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ว่าจะให้เกิดสิ่งใดขึ้นในอนาคตพร้อมทั้งกำหนดแนวทางขั้นตอนหรือวิธีการในการปฏิบัติ ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ซึ่งเป็นกระบวนการของการตกลงใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไรจะทำเมื่อใด จะทำอย่างไร ใครจะเป็นผู้ทำ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การนั่นเอง

สมคิด บางโม (2548, หน้า 81) ได้กล่าวว่า การวางแผนคือการกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่างๆและเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

จากคำจำกัดความดังกล่าว จะพบว่าการวางแผนมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นเรื่องสมมติฐานในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลในปัจจุบัน
2. กำหนดเป้าหมายและวิธีการไปสู่เป้าหมาย
3. เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการกระทำหรือกิจกรรม
4. เป็นเรื่องของการตัดสินใจของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตพร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสูงสุดซึ่งเป็นการตัดสินใจของผู้บริหาร

ความสำคัญของการวางแผน

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2546, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนว่าการวางแผนเป็นที่ยอมรับว่าการวางแผนเป็นพื้นฐานอันดับแรกๆ ของการบริหารการจัดการจัดการตั้งนั้น การวางแผนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องจัดให้มีขึ้น โดยมาจากเหตุผลสำคัญๆ ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน เป็นเรื่องของการคาดการณ์ในอนาคต เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุที่องค์การถูกห่อหุ้มด้วยสิ่งแวดล้อมต่างๆ อันประกอบไปด้วยเศรษฐกิจ สังคมการเมือง เทคโนโลยี และอื่นๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้นักบริหารต้องวางแผนเพื่อคาดการณ์อนาคต หรือทำนายการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า โดยอาศัยข้อมูลในอดีตและปัจจุบันในการประเมินผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อใช้สำหรับการตัดสินใจ

2. กระบวนการวางแผน ทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน ลดความสูญเสีย และยังสามารถบอกได้ล่วงหน้าว่าจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้การวางแผนยังสามารถบอกให้รู้ถึงความสำคัญก่อนหลังของการใช้ทรัพยากรขององค์การอีกด้วย

3. กระบวนการวางแผนเป็นการดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ แผนเป็นแนวทาง เป็นทิศทาง เป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี เนื่องจากทุกคนในองค์กรรู้จักภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานหรือของแต่ละคนดีก็จะต้องดำเนินการอย่างไรให้กับองค์การ

4. กระบวนการวางแผน ยังช่วยให้องค์การสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานในการควบคุมการดำเนินงานได้ง่ายอีกด้วย ในขณะที่เดียวกันการวางแผนยังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดในรูปของข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประเมินว่าได้ดำเนินการตามแผนหรือไม่อย่างไรจะได้นำไปสู่การปฏิบัติแก้ไขต่อไป

5. กระบวนการวางแผนยังก่อให้เกิดความประหยัดเพราะเหตุว่ากระบวนการวางแผนเน้นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการหรือกระบวนการที่ดีที่สุด

วินัย ไชยทอง (2547, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผน ไว้ว่าการวางแผนนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการ คือ การวางแผนจะช่วยให้ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการสามารถทำงานทันเวลาและโอกาสต่างๆ ที่เกิดขึ้น สามารถใช้ป้องกันความเสี่ยงภัยและยังสามารถจัดความสิ้นเปลืองต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาด้วย สามารถสรุปความสำคัญของการวางแผนได้ดังนี้

1. การวางแผน ช่วยให้สามารถระบุเป้าหมายผลสำเร็จ คือ การระบุผลงานที่วัดด้วยเกณฑ์ต่างๆ ที่จะสามารถกำหนดขึ้นมาได้พร้อมกับแผนงานและกำหนดเวลาการทำงานตามแผน

ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกระดับทราบถึงสิ่งที่ต้องการทำให้เสร็จลุล่วงทั้งผลงานรวมขององค์กรและผลงานย่อยของแผนต่างๆ ด้วย

2. การวางแผนช่วยในการกำหนดและรวมหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องทำโดยการแยกให้เห็นชัดเจนว่าใครรับผิดชอบส่วนไหน ต้องทำอะไร ด้วยเหตุผลใด และต้องทำเมื่อไร ซึ่งจะช่วยให้สามารถเชื่อมโยง และรวบรวมกิจกรรมต่างๆ ที่หลายๆ ฝ่ายทำให้เข้ากันได้ซึ่งสามารถหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อนกัน หรือเกี่ยงงานกันให้หมดไป

3. การวางแผนช่วยให้กิจกรรมมีนโยบายชัดเจนที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องชี้นำและประสานการทำงานของบุคคลฝ่ายต่างๆ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ต้องแยกกันรับผิดชอบทำการตัดสินใจ แก้ปัญหาในหน้าที่งานของตน

4. การวางแผนช่วยให้มีการคาดคะเนปัญหาที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า และทำการป้องกันหรือแก้ไขก่อนที่จะเกิดความเสียหายขึ้น และยังช่วยให้สามารถระดมและประสานทรัพยากรและกิจกรรมที่จำเป็นต่างๆ ทั้งทางด้านบุคลากรเครื่องจักรอุปกรณ์และวัตถุดิบ ให้มีพร้อมเพื่อเตรียมไว้รับกับปัญหารวมทั้งยังสามารถมอบหมายให้มีการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปตามเวลาที่กำหนดไว้ด้วยรับกับปัญหารวมทั้งยังสามารถมอบหมายให้มีการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปตามเวลาที่กำหนดไว้ด้วย

5. การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้วิธีการควบคุมที่คล่องตัวและเหมาะสมโดยสามารถใช้วิธีการควบคุมโดยอาศัยแผนงานต่างๆ คือ วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนงานเป็นเครื่องกำกับ ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการจะให้ควบคุมเป้าหมายและหลักการ จอร์จ อาร์ เทอร์รี่ (George R. Terry 1985, pp. 76-80 อ้างอิงใน สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2547, หน้า 124) ได้กล่าวถึงข้อดีของการวางแผนเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ทำให้การดำเนินกิจกรรมมีวัตถุประสงค์ มีระบบและระเบียบที่ชัดเจนแน่นอน
2. ช่วยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานในอนาคต
3. ช่วยแก้ปัญหาจากลักษณะคำถามประเภท what...if (จะมีอะไรเกิดขึ้นถ้า.....) เพราะสามารถตอบคำถามได้
4. เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงาน
5. ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
6. ช่วยให้เห็นภาพรวมการดำเนินงาน
7. เพิ่มประสิทธิภาพและความสมดุลในการใช้ทรัพยากรขององค์กร
8. ช่วยให้ผู้บริหารจัดการดำเนินงานได้อย่างดี

สมคิด บางโม (2548, หน้า 81) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนว่า การวางแผนจะอำนวยความสะดวกแก่การประกอบธุรกิจดังนี้

1. ช่วยลดการทำงานตามยถากรรม
2. ช่วยให้การงานประสานสัมพันธ์กัน รวมทั้งลดการทำงานซ้ำซ้อน
3. การปฏิบัติงานตามแผนงานย่อมก่อให้เกิดการประหยัดทั้งเงินทุนและเวลา
4. ช่วยให้การตรวจสอบและการควบคุมงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ที่กรงานของผู้บริหารให้ลดน้อยลง
6. ช่วยให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการบริหารมากขึ้น
7. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้
8. แผนงานที่ดีจะสามารถระดมกำลังคนและทรัพยากรต่างๆขององค์การมาใช้

อย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่า การวางแผนที่ดีมีความสำคัญและสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานทันเวลา สามารถใช้ป้องกันความเสี่ยงภัยและยังสามารถจัดความสิ้นเปลืองต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาด้วย ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้วิธีการควบคุมที่คล่องตัวและเหมาะสมโดยสามารถใช้วิธีการควบคุมโดยอาศัยแผนงานต่างๆ คือ วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนงานเป็นเครื่องกำกับซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการจะให้ควบคุมเป้าหมายและหลักการ

กระบวนการวางแผน

วินัย ไชยทอง (2547, หน้า 43) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวางแผน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะแบ่งออกเป็น กระบวนการวางแผนมี 5 ขั้นตอน คือ การเตรียมการก่อนการวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา การกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผล

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2546, หน้า 32) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสำคัญของการวางแผนมีดังนี้

1. การคำนึงถึงโอกาส ขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาถึงโอกาสต่างๆ จากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพราะถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการวางแผนโดยเฉพาะ อย่างยิ่ง การวางแผนต้องคำนึงถึงจุดอ่อน (Weaknesses) หรือจุดแข็ง (Strengths) ขององค์การ ทั้งนี้เพื่อพิจารณาถึงจุดอ่อนหรือจุดแข็ง ในแต่ละสถานการณ์ให้เป็นโอกาสทางการแข่งขัน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดความต้องการหรือผลลัพธ์ขององค์การ เพราะฉะนั้นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต้องมีทิศทางที่ชัดเจนและแน่นอน

3. ข้อสมมติฐานในการวางแผน เป็นการคาดคะเนแนวโน้ม คาดการณ์อนาคต โดยตั้งข้อสมมติฐาน จากสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจและกำหนดข้อสมมติหลักของการวางแผนเพื่อกำหนดหลักการและขอบเขตในการวางแผนสำหรับอนาคตขององค์การ

4. การกำหนดทางเลือก ผู้วางแผนต้องค้นหาทางเลือกไว้หลายทางเลือก ซึ่งแต่ละทางเลือก จะต้องสมเหตุสมผลและไม่ก่อให้เกิดปัญหา ซึ่งสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้

5. การเปรียบเทียบทางเลือก ขั้นตอนนี้นักวางแผนต้องคำนึงถึง วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ เพื่อเปรียบเทียบและประเมินทางเลือกต่างๆ ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนที่ 4 โดยพิจารณาถึงจุดอ่อนจุดแข็งและโอกาสที่จะเกิดผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นกำไรหรือต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ โดยมีความเสี่ยงที่น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจอาศัยเทคนิคทางการบริหาร เช่น ทางด้าน คณิตศาสตร์ หรือคอมพิวเตอร์ ช่วยในการพิจารณาเปรียบเทียบทางเลือกก็ได้อีกทางหนึ่ง

6. การเลือกทางเลือก เป็นขั้นตอนของการตัดสินใจจากผลของการวิเคราะห์ และประเมินทางเลือก ในขั้นตอนที่ 5 ซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกทางเลือก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนขององค์การต่อไป

7. การสร้างแผนสนับสนุนเมื่อการวางแผนสำเร็จเรียบร้อยแล้ว การวางแผนสนับสนุนอื่นๆ ก็ต้องให้การสนับสนุนแผนหลัก โดยให้มีความสอดคล้องและประสานซึ่งกันและกัน

8. การจัดทำงบประมาณ ในขั้นตอนนี้เป็นการ แปลงตัวเลขจากการวางแผนไปสู่ความก้าวหน้าของแผนได้อีกทางหนึ่งด้วย

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, หน้า 120-121) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของแผน ประกอบด้วย การจัดทำแผนหรือร่างแผนอย่างรอบคอบ การชี้แจงแผนให้เกิดความเข้าใจ การปรับแผนให้ยืดหยุ่น การนำแผนไปใช้ และการควบคุมดำเนินงานของแผน ดังนี้

1. การจัดทำแผนหรือร่างแผน (design) เป็นการร่างแผนงานให้มีรายละเอียดที่สามารถดำเนินการได้โดยชัดเจนว่า แผนนั้นเป็นแผนงานอะไร

2. การชี้แจงแผน (communication) เมื่อแผนมีการจัดทำหรือร่างแผนเรียบร้อยแล้วต้องทำการชี้แจงแก่ผู้เกี่ยวข้องให้ทราบและเข้าใจโดยละเอียด เพราะการชี้แจงให้เข้าใจย่อมทำให้แผนได้รับการยอมรับการสนับสนุน และช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวกยิ่งขึ้น

3. การปรับให้ยืดหยุ่น (flexibility) หลังจากชี้แจงแผนแก่ผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว หากเกิดการบกพร่อง หรือมีข้อท้วงติงเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน แผนนั้นควรรับการปรับปรุงหรือ

มีการยืดหยุ่นในการนำไปใช้ มิฉะนั้นแผนอาจล้มเหลว ได้รับการต่อต้าน และเกิดผลเสียต่อองค์กรหรือหน่วยงานได้

4. การนำไปใช้ (implementation) เมื่อทำการปรับปรุงแผนแล้ว จะถูกนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะมีความสำเร็จเพียงใดต้องได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน กำลังทรัพย์ รวมทั้งกำลังใจจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

5. การควบคุมแผน (control) หลังจากแผนถูกนำไปปฏิบัติ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลว่า การดำเนินตามแผนแต่ละขั้นตอนมีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ หากพบต้องรีบแก้ไขทันที รวมทั้งคอยรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแผนให้ทันสมัยรองรับสถานการณ์ได้ตลอดเวลา

สมคิด บางโม (2548, หน้า 88) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการวางแผน โดยทั่วไปแล้วจะแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมการก่อนการวางแผน ได้แก่

1. การจัดตั้งหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลขึ้นเพื่อรับผิดชอบในการวางแผน
2. กำหนดวิธีการวางแผนว่ามีขั้นตอนอย่างไร จะต้องทำอะไรบ้าง
3. การรวบรวมข้อมูลต่างๆ อันได้แก่ ทรัพยากรบริหาร สถิติต่างๆ และปัญหาต่างๆ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา ศึกษางานที่ปฏิบัติมาแล้วว่ามีปัญหาอะไรด้านใดที่จะต้องแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่พึงประสงค์ ต้องการให้เกิดสิ่งใหม่อะไรบ้างและองค์การมีเป้าหมายอะไร

ขั้นที่ 3 การกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ นั่นคือ การเขียนเป็นแผนซึ่งประกอบด้วยแผนงาน โครงการ และกิจกรรม

แผนงาน (Program) คือแผนซึ่งกำหนดขึ้นโดยการจัดรวมงานที่มีลักษณะเดียวกันหรือมีวัตถุประสงค์เหมือนกันเข้าไว้ด้วยกัน เป็นการแบ่งงานออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ เช่น แผนการผลิต แผนงานการตลาด เป็นต้น ในแผนงานหนึ่งอาจจะมีหลายโครงการหรือมีโครงการเดียว เช่น แผนงานการตลาด อาจจะมีโครงการวิจัยตลาดโครงการส่งเสริมการขาย โครงการเพิ่มยอดขาย เป็นต้น

โครงการ (project บางแห่งเรียก Project plan) คือ แผนซึ่งกำหนดรายละเอียดของการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานที่กำหนดไว้ในโครงการหนึ่งๆจะระบุรายละเอียดของกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติว่ามีอะไรบ้าง ปฏิบัติอย่างไร เมื่อไร ใครรับผิดชอบ ใช้งบประมาณเท่าไรตลอดจนวิธีประเมินผล

กิจกรรม (activity) ในแต่ละโครงการอาจจะมีกิจกรรมที่ต้องกระทำหนึ่งกิจกรรมหรือมากกว่าหนึ่งกิจกรรมก็ได้ กิจกรรมเป็นการกระทำใดๆ ก็ตามเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ

การกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ จะต้องกำหนดสิ่งต่อไปนี้ด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายของแผนงานต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ และการกำหนดเป้าหมายของโครงการต้องสัมพันธ์กับแผนงานด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ดีให้มีผลอย่างจริงจังในทางปฏิบัติควรกำหนดไว้ในเชิงปริมาณ เพราะการกำหนดไว้ในเชิงคุณภาพนั้นยากที่จะวัดได้

2. กำหนดวิธีดำเนินการหรือกิจกรรม เป็นการกำหนดแนวปฏิบัติว่าจะทำอย่างไรบ้างตามลำดับ กำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบ กำหนดเวลาในการปฏิบัติและวิธีประเมินผล

3. กำหนดค่าใช้จ่าย จะต้องใช้งบประมาณสำหรับดำเนินการเท่าใด ต้องคำนวณให้ละเอียดทุกแห่งทุกมุม และต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติตามแผน คือ การนำแผนออกปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้กระบวนการบริหารต่างๆ ได้แก่ การจัดระบบงาน การจัดวางตัวบุคคล การอำนวยความสะดวก การตรวจติดตามควบคุมงาน เป็นต้น หลักทั่วไปในการนำแผนออกมาปฏิบัติดังนี้

1. หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติต้องศึกษาแผนให้เข้าใจเสียก่อน เช่น เข้าใจจุดประสงค์ ต้องรู้ว่าทำอะไร เมื่อไร มีใครร่วมงาน มีงบประมาณมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

2. หัวหน้างานต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน

3. ชี้แจงการปฏิบัติงานตามแผนให้ทราบโดยละเอียด เพื่อพร้อมจะปฏิบัติงานได้

4. จะต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานประชาสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน

5. จัดให้มีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน

6. จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

ขั้นที่ 5 การประเมินผล เมื่อได้ดำเนินการตามแผนไประยะหนึ่งควรมีการตรวจสอบประเมินผลงาน การประเมินผลที่นิยมทำกันคือ ประเมินในระยะเวลาครึ่งเวลาของแผนและในเวลานสิ้นสุดของแผน เพื่อให้รู้จุดอ่อน จุดแข็ง ข้อบกพร่อง อุปสรรคต่างๆ จะได้แก้ไขปรับปรุงแผนให้ดีขึ้นต่อไป

หลักการทั่วไปที่เป็นแนวทางในการประเมินผลดังนี้

1. ศึกษาจุดประสงค์หรือเป้าหมายของแผนให้เข้าใจ
2. เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมมาใช้เช่นการสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้สถิติ
3. รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผน
4. เปรียบเทียบผลที่ได้กับจุดประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานที่กำหนดไว้
5. รายงานการประเมินผลต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง

เป็นต้น

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในด้านการวางแผนงานในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการวางแผน ได้แก่ การจัดตั้งหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลขึ้นเพื่อรับผิดชอบในการวางแผน กำหนดวิธีการวางแผนว่ามีขั้นตอนอย่างไร จะต้องทำอะไรบ้าง การรวบรวมข้อมูลต่างๆ อันได้แก่ ทรัพยากรบริหาร สถิติต่างๆ และปัญหาต่างๆ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา ศึกษางานที่ปฏิบัติมาแล้วว่ามีปัญหาอะไร ด้านใดที่ต้องแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่พึงประสงค์ ต้องการให้เกิดสิ่งใหม่อะไรบ้างและองค์การมีเป้าหมายอะไร
3. การจัดทำแผนหรือร่างแผน เป็นการร่างแผนงานให้มีรายละเอียดที่สามารถดำเนินการได้โดยชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ จัดทำแผนพัฒนาปฏิทินปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ งบประมาณสิ่งอำนวยความสะดวกและประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงาน

บทบาทด้านการจัดการเรียนการสอน

การเรียนการสอนเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งได้มีนักวิชาการและงานวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

วนิดา นาคอ่อง (2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง การปรับปรุงพัฒนางานที่เกี่ยวกับการเตรียมการสอน การจัดครูประจำชั้น ครูประจำวิชา ตามความเหมาะสม จัดครูเข้าสอนแทน การจัดตารางสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การตรวจบันทึกการสอน การมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดห้องเรียนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และส่งเสริมการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

ทักษิณ อารยะจารุ (2548, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความพยายามของคนหนึ่งหรือหลายคน ที่จะจัดกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้จัดต้องเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์คิดอย่างมีวิจารณญาณ พัฒนาศักยภาพทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ และคณะ (2551, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำแผนการสอน การมอบหมายงาน การจัดห้องเรียน และการนำผลการประเมินการเรียนการสอนไปปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง หน้าที่ที่ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้สอนตามความเหมาะสม จัดครูเข้าสอนแทน การจัดตารางสอน การเยี่ยมชั้นนักเรียน การตรวจบันทึกการสอน การมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดห้องเรียนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหาร

หน้าที่ของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อครูผู้สอนและผู้เรียน ผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามที่นักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 10 – 11) ได้ให้หลักในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. การรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้
2. การกำหนด การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

3. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชาตามแนวคิดในปัจจุบัน ต้องการให้มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง

4. การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนการสอนแต่ละคน

5. การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยการเยี่ยมชั้นเรียน หรือการประชุมปรึกษากันเป็นระยะ

6. การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน โดยการนิเทศภายใน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมด้านสื่อการเรียนการสอน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดระบบการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 3) ได้กล่าวถึงการจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. การจัดสื่อการเรียนการสอน

2. การจัดห้องสมุด

3. การนิเทศการสอน

จันทราณี สงวนงาม (2551, หน้า 3) ได้กล่าวถึงหลักการและแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1. เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระสามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี
3. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลหนึ่งจากหลายๆแหล่ง และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ นักเรียน
4. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี
5. เน้นวิธีการเรียนรู้หลายๆ รูปแบบ
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดมากกว่าการค้นหาคำตอบที่ตายตัว เพียงคำตอบเดียว
7. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่จากแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนคือ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนด การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนการสอนแต่ละคนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆเป็นไปตามแผนและรวบรวมข้อมูลและปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไป

บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละหน่วยที่ต้องดำเนินการเพราะบุคลากรในหน่วยงานเป็นความจริงที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การทำงานในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้ผลผลิตต่างๆ ขององค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

นนุช วงษ์สุวรรณ (2546, หน้า 166) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2542, หน้า 196) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือโครงการที่จัดทำขึ้น โดยองค์กรในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กรเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าองค์กรที่มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่านดังนี้

งามนิจ จันทร (2536, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้นยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น ซึ่งจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานโดยส่วนร่วม ซึ่งอาจสรุปผลที่หน่วยงานได้รับจากการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ช่วยให้ระบบการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของบุคลากรให้มีชีวิตจิตใจรักงานและทำงานให้ได้ผลดีมากขึ้น

2. เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่องบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงด้วย

3. ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลง ซึ่งการปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและทันเวลามากกว่า

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลงไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงในการสั่งงาน ทั้งยังลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลง

5. ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 สอนง เครือมาก (2535 หน้า, 1074-1075) กล่าวว่า ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มาปฏิบัติงานใหม่ แม้จะไม่ได้รับการศึกษาจากสถานที่ต่างๆ มาแล้ว ก็ตามเมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่เนื่องจากบุคคลเหล่านั้น ยังขาดความรู้ รวมทั้งนโยบายเข้ามาทำงานใหม่ หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน

2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ มีลักษณะเป็นงานที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคคล เหล่านั้นให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่

3. แม้บุคคลได้ปฏิบัติในหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานจนถึงถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นก็ตาม แต่เนื่องจากนาน ๆ เข้าก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ถือว่าวิธีการและเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทันจึงจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ

4. โดยปกติกรณีบุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่คุณคนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารใหม่ บุคคลเหล่านั้นมักจะมีปัญหาเนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์หรือประสบการณ์การบริหารงานมาก่อน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้น ๆ เช่น การจัดฝึกอบรม

5. แม้บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้วก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีผลงานสูงสุดและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปเสมอ วิธีที่นิยมดำเนินการคือ การพัฒนาบุคลากรตามหน่วยงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลาเรียนรู้ และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญรวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้คือ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 หน้า, 160 -161) ได้กล่าวถึงกิจกรรมพัฒนาบุคลากรพอสรุปได้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การเสนองาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานให้รู้จักรับผิดชอบงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน
7. การให้รักษาการแทน
8. การไปสังเกตการณ์ ทำงานในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
12. จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ
13. จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน
14. การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พึ่งบรรยายทางวิชาการ
15. ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ

16. ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
17. ให้มี การปฏิบัติงานก่อนเข้าทำงาน
18. ให้มีการนิเทศโดยหัวหน้างาน

สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆหรือศึกษาต่อ
2. จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน
3. จัดให้มีการไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอนโดยสร้างนวัตกรรมสื่อและการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน
5. จัดให้มีการประเมินผล การศึกษาการพัฒนาความสามารถของครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำออกเผยแพร่ และส่งเสริมให้นำผลงานดังกล่าวเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542, หน้า 162-167) กล่าวว่า องค์การต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียหายต่องานโดยมีวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

1. การสอนและให้คำปรึกษา (Coaching and counseling) วิธีนี้นำมาใช้เมื่อบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลดีได้ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีนี้เป็นวิธีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสไว้ตลอดเวลาเมื่อตัวบุคลากรต้องการให้สอน หรือขอคำปรึกษาขณะที่เข้าทำงาน
2. การสอนและการนิเทศงาน (Job instruction and job supervision) ต่างจากการสอนและการให้คำปรึกษา คือ การสอนและการนิเทศงานนั้น ตัวผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่นั่งรอคอยข้อมูลอยู่ห่างๆดังเช่น วิธีการแรก จุดประสงค์ของวิธีนี้คือ การสอน ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานและนิเทศงาน
3. การมอบหมายงานให้ทำและรักษาการ (Job instruction and job acting) เป็นวิธีการที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมากวิธีหนึ่ง แต่วิธีนี้ต้องคำนึงในแง่กฎหมาย โดยเฉพาะองค์การของรัฐและรัฐวิสาหกิจอาจใช้วิธีนี้ได้ไม่มากนัก เพราะอาจเกิดปัญหาในทางกฎหมายได้ หลักการสำคัญของการมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการก็คือ การให้โอกาสผู้ใต้

บังคับบัญชาได้แสดงฝีมือแทนตน เมื่อถึงเวลาและโอกาสอันควร โดยให้ปฏิบัติหน้าที่แทนบางเรื่อง โดยผู้บริหารอาจจะคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ห่างๆ หรือให้ทำแทนพร้อมรับผิดชอบทั้งหมดในช่วงระยะเวลาใด เวลาหนึ่งก็ได้

4. การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job rotation) ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ และรอบรู้ต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบประจำ วิธีนี้ช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหาเกิดมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการที่จะนำไปใช้ ปรับตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้นเช่นกันสาขาวิชาที่เรียนจบ ความถนัด ซัดความสามารถ โรคประจำตัว ฯลฯ

5. การฝึกอบรม (Training) ปัจจุบันกระแสความนิยมจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำลังอยู่ในระดับที่สูงมาก มีการจัดฝึกอบรมอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนแต่การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการอื่นเท่านั้น การฝึกอบรมที่ทำได้ผลจำต้องมีการเตรียมการวางแผนอย่างเป็นระบบ และกับเรื่องที่เหมาะสมตามความจำเป็นโดยต้องปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัดด้วย

เสาวลักษณ์ นิการพิทยา (2544, หน้า 28-48) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธีคือ

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่เพิ่งได้รับรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญค่านิยมศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษา หมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็น

อย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จดังนี้

1. การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง
2. จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
3. จัดให้มีการไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน
4. จัดให้มีการประเมินผลการศึกษาค้นคว้าพัฒนาความสามารถของครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เก็บรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
5. ส่งเสริมให้นำผลงานดังกล่าวเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นไป เพื่อให้ให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ

บทบาทด้านการควบคุม

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 474) ได้ให้ความหมายว่า การควบคุม คือ ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าพิจารณาว่ามีข้อแตกต่างหรือไม่ และทำการแก้ไขใดๆ ที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

คำนิยามดังกล่าวนี้แบ่งการควบคุมเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดมาตรฐานและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงาน
2. การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้จริง
3. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐาน และแปลความหมายของข้อแตกต่างใดๆ ที่เกิดขึ้น
4. การแก้ไข

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2546, หน้า 107) ได้ให้ความหมายของการควบคุมไว้ว่า การควบคุมไว้ว่า การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบ เพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงตามมาตรฐาน

วินัย ไชยทอง (2547, หน้า 9) ได้กล่าวว่าการควบคุม หมายถึงการพยายามที่จะวัดและแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้งานขององค์การสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จอร์จ อาร์ เทอร์รี่ (George R Terry, n.d. อ้างอิงในสมคิด บางโม 2548, หน้า15) ได้ให้ความหมายของการควบคุมว่า การควบคุม หมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการแก้ไขข้อผิดพลาดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกรณีที่เป็น เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องจนบรรลุเป้าหมาย

สมคิด บางโม (2548, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการควบคุมว่า การควบคุมหมายถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้จากความหมายข้างต้น จะเห็นว่าการควบคุมเกี่ยวข้องกับ

1. การตรวจสอบการทำงาน
2. มาตรฐานการทำงาน

การควบคุมดำเนินงานคือกระบวนการในการควบคุมดูแลให้กิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของงานหนึ่งงานใดที่เกิดความผิดปกติ หรือเบี่ยงเบนไปได้รับการแก้ไขให้กับมาสู่สภาวะที่ปกติ อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพสูง และเกิดผลเสียน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า การควบคุมงาน หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการควบคุมงาน

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2546, หน้า 107) ได้กล่าวว่า การควบคุมงานเป็นขั้นตอนในการควบคุมกิจกรรม และวัดกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การได้ดำเนินการไป เพื่อประเมินให้ทราบว่าผลสำเร็จนั้นเป็นอย่างไร หรือบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจ และเกิดความแน่ใจว่าสิ่งใดดำเนินการไปนั้นได้ผลตามที่หน่วยงานวางแผนไว้ ดังนั้นการควบคุมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ที่ทำหน้าที่สำคัญใกล้ชิดและไม่สามารถแยกจากการบริหารได้ จึงกล่าวไว้ว่าหากไม่มีกรวางแผน การควบคุมก็จะไม่เกิดขึ้นเช่นกัน

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, หน้า 254) ได้กล่าวว่า การควบคุมมีความสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1. การควบคุมทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าธุรกิจเป็นไปตามแนวทางหลัก อันประกอบด้วย แผนระยะสั้นและแผนระยะยาวซึ่งการควบคุมจะสนับสนุนให้เกิดการจัดหาวิธีการเพื่อตรวจสอบ การปฏิบัติงานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้

2. การควบคุมทำให้มั่นใจว่า วัตถุประสงค์จะถูกทำให้สำเร็จได้จริง ซึ่งวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยวิธีการและจุดมุ่งหมายที่เหมาะสม และมีความต่อเนื่องในแต่ละระดับ เช่น วัตถุประสงค์ ในระดับ B ควรเป็นวิธีการ (mean) เพื่อให้บรรลุไปถึงเป้าหมาย (end) ซึ่งก็คือ วัตถุประสงค์ในระดับสูงกว่าถัดขึ้นไป หรือระดับ A เป็นต้น

3. การควบคุมทำให้มีความเชื่อถือในระบบการร้องเรียกของพนักงานที่มีต่อกฎหมาย หรือนโยบายพื้นฐานขององค์การ ในที่นี้ไม่ใช่แค่ความต้องการเกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น การทำงาน และชั่วโมงทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงกฎพื้นฐานอันส่วนประกอบอื่นในการทำงานตลอดจน การเคารพสิทธิส่วนบุคคลอีกด้วย ตัวอย่างที่ดี คือ เสรีภาพในที่ทำงานเกี่ยวกับการละเมิดทางเพศ (sexual harassment) เป็นต้น

สมคิด บางโม (2548, หน้า 14) ได้กล่าวว่าการควบคุมมีความมุ่งหมายหลายประการดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบดูว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติดำเนินไปตามแผนงานและ มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

2. เพื่อตรวจสอบวิธีปฏิบัติงานว่าดำเนินไปตามหลักการที่ดีหรือไม่เพียงใด

3. เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานว่ามีเพียงใด

4. เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานว่ามีอุปสรรคหรือปัญหาประการใด เมื่อใดเพียงใดเพื่อ ตรวจสอบดูว่าผลงานถูกต้องและถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

5. เพื่อแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข เมื่อมีอุปสรรคและปัญหา

6. เพื่อบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานและแสดงว่าไม่ถูกทอดทิ้ง

สรุปได้ว่า การควบคุมมีความสำคัญเพราะการควบคุมเป็นตรวจสอบการปฏิบัติ การดำเนินงานว่าเป็นตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลสำเร็จนั้นเป็นอย่างไร หรือ บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจและ เกิดความแน่ใจว่าสิ่งใดดำเนินการไปนั้นได้ผลตามที่หน่วยงานวางแผนไว้

กระบวนการควบคุม

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 474) ได้กล่าวถึงขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการควบคุม ขั้นตอน 4 ขั้นตอนของกระบวนการควบคุมและความสัมพันธ์ของขั้นตอนเหล่านี้

ขั้นตอนแรกคือ การกำหนดมาตรฐานและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับมาตรฐานและวิธีการวัดทุกๆ สิ่ง ตั้งแต่เป้าหมายของการขายและการผลิตไปจนกระทั่งบันทึกการทำงานของคนงานและบันทึกการรักษาความปลอดภัยดังนั้นเพื่อควมมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้ มาตรฐานต้องกำหนดขึ้นมาอย่างมีความหมายและเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง วิธีการวัดควรจะเป็นที่ยอมรับและมีความถูกต้อง องค์การจะกำหนดเป้าหมายว่าต้องเป็น “ผู้นำในธุรกิจ” แต่มาตรฐานดังกล่าวมีความหมายน้อยมาก มาตรฐานเพียงแต่แสดงให้เห็นถึงแรงดลใจที่เป็นคำพูดเท่านั้น ความเป็นผู้นำและแนวทางที่ใช้วัดต้องกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่สองคือ การวัดผลการปฏิบัติงาน เหมือนกับทุกๆ ด้านของการควบคุมการวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องและกระทำซ้ำกัน โดยที่ความถี่ขึ้นอยู่กับประเภทขึ้นอยู่กับประเภทของกิจกรรมที่ถูกวัด เช่น ระดับความปลอดภัยของแก๊สภายในอากาศอาจจะถูกตรวจสอบอยู่เสมอภายในโรงงาน ในขณะที่ความคืบหน้าของเป้าหมายการขยายงานระยะยาวอาจจะถูกประเมินโดยผู้บริหารระดับสูงเพียงปีละ 1-2 ครั้งเท่านั้น

แต่อย่างไรก็ตาม ความผิดพลาดที่ควรหลีกเลี่ยงคือ การปล่อยให้ระยะเวลาผ่านไปนานจนเกินไปจึงทำการวัดผลการปฏิบัติงาน สาเหตุของการลดลงของยอดขายหรือการผลิตควรจะให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ภายหลังที่จะเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่สามคือ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ ขั้นตอนนี้อาจจะเป็นขั้นตอนที่ง่ายที่สุดของกระบวนการควบคุม ความซับซ้อนต่างๆ ถูกแก้ไขในสองขั้นตอนแรกแล้วในขณะนี้เป็นเรื่องของการเปรียบเทียบระหว่างผลที่เกิดขึ้นที่วัดได้ กับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ถ้าหากว่าผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ผู้บริหารอาจจะสันนิษฐานได้ว่าทุกสิ่งอยู่ภายใต้การควบคุม

ส่วนหนึ่งของขั้นตอนนี้ทำให้เกิดความซับซ้อนคือ การแปลความหมายของข้อแตกต่างใดๆ ก็ตามจากมาตรฐานข้อแตกต่างบางอย่างอาจจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวหนึ่งหรือเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่สำคัญ แทนที่จะเป็นปัญหาที่แท้จริงหรือข้อบกพร่องของแผนงาน เช่นยอดขายต่ำภายในเดือนเมษายนอาจจะสืบเนื่องมาจากข้อเท็จจริงที่ว่าประชาชนไปพักผ่อน ที่ต่างจังหวัดมากขึ้น แทนที่จะเป็นการลดความสนใจในสินค้าของบริษัท

ขั้นตอนสุดท้ายคือ การแก้ไข ถ้าหากว่าผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานและการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าต้องมีการแก้ไขแล้ว การแก้ไขอาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านใด

ด้านหนึ่งหรือมากกว่าของการดำเนินงานขององค์การหรือการแก้ไขอาจจะเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานที่กำหนดไว้ตอนแรก ถ้าหากว่าผู้บริหารไม่สามารถจัดการให้ กระบวนการควบคุมดำเนินการไปจนกระทั่งหาข้อยุติได้แล้ว พวกเขากระทำแต่เพียงการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานเท่านั้น แทนที่จะเป็นการควบคุมการให้ความสำคัญควรอยู่ที่การออกแบบ แนวทางเพื่อทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2546, หน้า 108) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการควบคุมดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐาน และวิธีการวัดผลปฏิบัติงาน เป็นเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการวัดการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา
2. การประเมินหรือการวัดผลงาน เป็นกระบวนการของผู้บริหารที่ใช้เพื่อกำหนดการวัดผลการปฏิบัติงาน
3. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน เป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ว่า ที่ปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันอย่างไรถ้าต่ำกว่า จะต้องหาเหตุเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. การปรับปรุงแก้ไข หลังจากเปรียบเทียบแล้วผู้บริหารจะนำผลแตกต่างมาปรับปรุงแก้ไข โดยอาจจะแก้ไขเป้าหมาย หรือปรับแผน หรือการแก้ไขปรับปรุงประเด็นของโครงสร้าง หรือทรัพยากรขององค์การ เป็นต้น

วันชัย มีชาติ (2550, หน้า 293-298) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการควบคุมการดำเนินงาน มีดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงาน
2. การวัดผลการดำเนินงานขององค์การและปฏิบัติงานในองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (evaluate performance)
3. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐาน (compare performance with standards)
4. การแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การ (corrective action)

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน
2. การวัดผลการดำเนินงานขององค์การและผู้ปฏิบัติงาน
3. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐาน
4. การแก้ไขและการปรับปรุงดำเนินงาน

ขอบเขต / ภารกิจในการบริหารและจัดการสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้นขึ้นอยู่กับการทำงาน of สถานศึกษา สถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

แนวคิดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาที่เป็นรากฐานของชีวิตและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี และผนวกการประถมศึกษากับมัธยมศึกษาเข้าด้วยกันเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี เป็นการแสดงเจตนารมณ์ที่จะสร้างสังคมไทยให้ดีกว่าที่เป็นอยู่อีกด้วย

ความหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาที่รัฐต้องมีหน้าที่จะต้องจัดให้ประชาชนเพื่อสร้างเอกภาพของชาติ โดยสนองตอบความต้องการของประชาชน สำหรับความรู้ที่ได้รับสามารถไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความสามารถ มีคุณธรรมและสามารถใช้ความรู้นั้นในการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 4 ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิและคณะ (2551, หน้า 9) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐาน และมีฐานที่แข็งแรง มั่นคงเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สามารถประกอบภาระงาน อาชีพเพื่อเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ อีกทั้งยังสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชนสังคม และประเทศชาติได้อีกด้วย

สรุปว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในการที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีพื้นฐาน และฐานะที่มั่นคง เพียงพอต่อ

การดำรงชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สามารถประกอบการงาน อาชีพเพื่อเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ ยังสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติได้อีกด้วย

ความสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของประชาชนเพราะมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาค้นให้เกิดการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน ซึ่งได้มีผู้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ดังนั้น การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์ซึ่งจำเป็นต้องดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นสังคม เพราะการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่มนุษย์ใช้สำหรับการปฏิสัมพันธ์ด้านต่างๆ ที่มีคุณภาพระหว่างคนในสังคมเป็นอย่างดี

ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 (สุโขทัย-ตาก)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 สุโขทัย-ตาก จัดตั้งตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย 3 ฉบับ ได้แก่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศเรื่อง การกำหนด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา (18 สิงหาคม 2553) เป็นต้นไป ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดสุโขทัย และ ท้องที่จังหวัดตาก โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย และให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะแต่ระดับมัธยมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มีจำนวน ในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 27 โรงเรียน โรงเรียนในจังหวัดตาก จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 47 โรงเรียน

เฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสุโขทัย อำเภอกงไกรลาศ อำเภอศรีมาศ อำเภอบ้านด่านลานหอย อำเภอศรีสำโรง อำเภอสวรรคโลก อำเภอศรีشناสัย อำเภอทุ่งเสลี่ยม และอำเภอ ศรีนคร มีจำนวน 27 โรงเรียน จำแนกเป็น

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป)	จำนวน 2 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500-2,499 คน)	จำนวน 4 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 500-1,499 คน)	จำนวน 5 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 499 คน ลงมา)	จำนวน 16 โรงเรียน

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 (เฉพาะจังหวัดสุโขทัย) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,105 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 61 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,044 คน

การบริหารกองทุนสื่อ

หลักการสำคัญของลูกเสือ

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของลูกเสือ สรุปว่า กิจกรรมที่จัดต้องเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ในอันที่จะส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงของประเทศชาติ ส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเองเป็นรากฐานที่ดีในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, 2533, หน้า 2)

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.(2533 หน้า 23) กล่าวถึงความสำคัญของการลูกเสือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเพราะมีวิธีการฝึกอบรมเป็นกระบวนการและมีขั้นตอนการพัฒนาให้ก้าวหน้าสูงขึ้น

ดังนั้นสรุปว่ากิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมที่มีกระบวนการ ขั้นตอน ทางลูกเสือมีความสำคัญต่อการพัฒนาลักษณะอันพึงประสงค์ของเยาวชนให้สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และเป็นพลเมืองที่ดีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

หลักสูตรลูกเสือ

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ได้กำหนดให้กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี เป็นกิจกรรมหนึ่งของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในลักษณะของกิจกรรมนักเรียนที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผนประเมินและปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ

ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนจึงจะผ่านเกณฑ์การจบหลักสูตร การศึกษาภาคบังคับ (จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) (กรมวิชาการ, 2545)

กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี เป็นกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ เพื่อการอยู่ ร่วมกันในสภาพชีวิตต่างๆ นำไปสู่พื้นฐานการทำประโยชน์ให้แก่สังคมและวิถีชีวิตในระบอบ ประชาธิปไตย กระบวนการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี เป็นไปตามข้อกำหนดของคณะลูกเสือ แห่งชาติและสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554 โดยกำหนดหลักสูตร เป็น 4 ระดับ ระดับละ 3 ช่วงชั้นดังนี้

ระดับที่ 1 หลักสูตรลูกเสือสำรอง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลักสูตร ดาวดวงที่ 1

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลักสูตร ดาวดวงที่ 2

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลักสูตร ดาวดวงที่ 3

ระดับที่ 2 หลักสูตรลูกเสือสามัญ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลักสูตรลูกเสือตรี

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลักสูตรลูกเสือโท

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลักสูตรลูกเสือเอก

วิชาพิเศษ 18 วิชา ใช้วิธีบูรณาการเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้

ระดับที่ 3 หลักสูตรลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลักสูตรเครื่องหมายลูกเสือโลก

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลักสูตรเครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลักสูตรเครื่องหมายลูกเสือหลวง

มีวิชาพิเศษ 76 วิชา เรียนนอกเวลาหรือเรียนในเวลาในภาคเรียนที่ 2

ระดับที่ 4 หลักสูตรลูกเสือวิสามัญ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลักสูตรเตรียมลูกเสือวิสามัญ

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สำรองตนเอง/เข้าพิธีประจำกอง

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาพิเศษ

มีวิชาพิเศษ 11 วิชา ใช้เวลาเรียนในเวลาแต่สถานศึกษาเป็นผู้จัดสัปดาห์ละ 2 คาบ

หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า ความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติ จึงต้องปลูกฝังให้มีคุณลักษณะดังนี้ (กรมวิชาการ, 2533)

1. มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณ กฎ และคติพจน์ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
2. มีทักษะการสังเกต จดจำ การใช้มือ เครื่องมือ การแก้ปัญหา และทักษะในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น
3. มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกล้าหาญ อดทน เชื่อมมั่นในตนเอง มีระเบียบวินัย มีความสามัคคี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเสียสละ บำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์
4. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างสรรค์งานฝีมือ สนใจ และพัฒนาเรื่องของธรรมชาติ

หลักสูตรลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

กิจกรรม เครื่องหมายลูกเสือโลก (สอบได้ภายใน 6 เดือน) เครื่องหมายวิชาพิเศษ (76 วิชา) เรียนนอกเวลาหรือเรียนในเวลาในภาคเรียนที่ 2 หรือใช้วิธีบูรณาการเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้

หลักสูตรลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

กิจกรรม เครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ (สอบได้ภายใน 1 ปี และเข้าพิธีประจำกองแล้ว หลังจากได้รับเครื่องหมายลูกเสือโลก) คุณสมบัติ ได้รับเครื่องหมายลูกเสือโลก สามารถสอบวิชาพื้นฐานระดับลูกเสือชั้นพิเศษได้ 5 วิชา คือ วิชาการเดินทาง สสำรวจ วิชาการบริการ และวิชาอื่นอีก 3 วิชา ซึ่งลูกเสือเป็นผู้เลือก เครื่องหมายวิชาพิเศษ (76 วิชา) เรียนนอกเวลาหรือเรียนในเวลาในภาคเรียนที่ 2 หรือใช้วิธีบูรณาการเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้

หลักสูตรลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

กิจกรรม เครื่องหมายลูกเสือหลวง(สอบได้ 6 เดือน) ได้รับเครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ สอบได้วิชาพื้นฐานในระดับลูกเสือชั้นพิเศษ 3 วิชา ซึ่งไม่อยู่ในวิชาพื้นฐาน 5 วิชา ที่สอบได้เพื่อขอรับเครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ และสอบได้วิชาบริการและวิชาพื้นฐานอีก 3 วิชาในระดับลูกเสือหลวง ผ่านการฝึกอบรมวิชาการเป็นผู้นำ เป็นต้น

วิชาพิเศษ (76 วิชา) เรียนนอกเวลาหรือเรียนในเวลาในภาคเรียนที่ 2 หรือใช้วิธีบูรณาการเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้ที่เป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จะต้องพยายามฝึกรบมตนเอง เพื่อรับเครื่องหมายต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เครื่องหมายลูกเสือโลก
2. เครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ
3. เครื่องหมายลูกเสือหลวง
4. เครื่องหมายวิชาชีพพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

เครื่องหมายลูกเสือโลก เป็นเครื่องหมายขั้นต้นสำหรับผู้ที่เป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นการเตรียมพร้อมที่จะรับความรู้ขั้นสูงต่อไป ผู้สมัครใหม่ควรจะได้เครื่องหมายลูกเสือโลก ภายในระยะ 6 เดือนนับแต่วันสมัคร เมื่อสอบได้แล้ว ให้ทำพิธีเข้าประจำกอง และเมื่อได้เข้าพิธีประจำกองเรียบร้อยแล้วจึงนับว่าเป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยสมบูรณ์ มีสิทธิประดับเครื่องหมายลูกเสือโลก ที่กึ่งกลางกระเป๋าเสื้อข้างซ้ายได้

ผู้ที่ผ่านการสอบและได้รับเครื่องหมายลูกเสือโลกแล้ว ควรพยายามฝึกรบมตัวเองเพื่อรับเครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ และเครื่องหมายลูกเสือหลวงตามลำดับ นอกจากนั้นจะเลือกเรียนวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่ตนสนใจก็ได้

เครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ และเครื่องหมายลูกเสือหลวง มีวิชาพื้นฐาน 8 วิชาเหมือนกันแต่ต่างระดับกันคือ หลักสูตรลูกเสือหลวงมีระดับสูงกว่าระดับลูกเสือชั้นพิเศษ วิชาพื้นฐาน 8 วิชาสำหรับเครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ และเครื่องหมายลูกเสือหลวง มีดังนี้

1. หน้าที่พลเมือง (Citizenship)
2. สิ่งแวดล้อม (Environment)
3. การเดินทางสำรวจ (Expedition)
4. การแสดงออกทางศิลปะ (Expression in the Arts)
5. สมรรถภาพทางกาย (Fitness)
6. อุดมคติ (Ideals)
7. กิจกรรมที่สนใจเป็นพิเศษ (Pursuits)
8. บริการ (Service)

โดยปกติลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ควรจะได้เครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษในระยะเวลา 1 ปี หลังจากที่ได้รับเครื่องหมายลูกเสือโลก และเข้าพิธีประจำกองเป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยสมบูรณ์แล้ว

เครื่องหมายลูกเสือโลก

เป็นรูปร่างกลม ขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 4.3 ซม. มีตราเครื่องหมายหัวลูกศรสีขาวยาวบนพื้นสีม่วง ล้อมรอบด้วยเชือกสีขาวยาวเป็นรูปร่างกลมผูกเป็นเงื่อนพิรอดอยู่เบื้องล่าง

เครื่องหมายนี้เป็นเครื่องหมายลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่ได้เข้าพิธีประจำกองแล้วและติดที่กึ่งกลางกระเปาะเสื้อข้างซ้าย

หลักสูตร

1. แสดงว่าเข้าใจเรื่องราวต่อไปนี้พอสมควร
 - 1.1 กิจการของคณะลูกเสือแห่งชาติ
 - 1.2 กิจการของคณะลูกเสือโลกและความสัมพันธ์ระหว่างลูกเสือนานาชาติ
 - 1.3 บทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
2. ยอมรับและปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ
3. เข้าใจเรื่องระเบียบแถวและปฏิบัติตามหนังสือคู่มือการฝึกระเบียบแถวของลูกเสือของสำนักงานคณะกรรมการการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
 4. กางและร้อยเต็นท์ที่พับแรมในเวลากลางคืนกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อีกคนหนึ่ง
 5. สาธิตการบรรจุเครื่องหลังอย่างถูกต้อง สำหรับการเดินทางไกลไปพักแรมค้างคืน
 6. ก่อและจุดไฟกลางแจ้ง แล้วปรุงอาหารอย่างเพียงพอสำหรับ 2 คน
 7. สามารถอ่านและใช้แผนที่ เข็มทิศและรู้จักบริเวณที่ตนอยู่ โดยพิจารณาจากเข็มทิศและสิ่งแวดล้อมที่มองเห็นด้วยตาเปล่า
 8. สามารถผูกและรู้จักประโยชน์เงื่อน 10 เงื่อน ต่อไปนี้ คือ เงื่อนพิรอด เงื่อนขัดสมาธิ เงื่อนผูกกระหวัดไม้ เงื่อนบ่วงสายธนู เงื่อนตะกรุดเบ็ด เงื่อนประมง เงื่อนผูกซุง เงื่อนผูกรั้ว เงื่อนปมตาไก่ และการผูกแน่น (ผูกทแยง ผูกกากบาท ผูกประกบ)
 9. รู้วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลในเรื่องต่อไปนี้ คือ บาดแผลฉกรรจ์ ถูกไฟไหม้ น้ำร้อนลวก เป็นลม ภูเก็ต แมงมุมกัด แมลงกัดต่อย ผิวหนึ่งถลอก และเท้าแพลง
 10. รู้เรื่องที่พึงระมัดระวังเพื่อความปลอดภัยทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

เครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ

เป็นรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัส ขนาดด้านละ 3 ซม. พื้นทึบสีกากี ภายในมีรูปช่อชัยพฤกษ์สีขาวยาว 2 ช่อโค้งเข้าหากัน ปลายช่อชัยพฤกษ์มีตราเครื่องหมายหัวลูกศรสีขาวยาว ระหว่างช่อชัยพฤกษ์ มีหน้าเสือสีทองของเครื่องหมายนี้ ติดที่กึ่งกลางกระเปาะเสื้อข้างขวา

หลักสูตร

ผู้ที่เข้าเกณฑ์ได้รับเครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ได้รับเครื่องหมายลูกเสือโลก
2. สอบวิชาการระดับพื้นฐานระดับลูกเสือชั้นพิเศษได้ 5 วิชา คือ วิชาการเดินทางสำรวจจิตบริการ และวิชาอื่นอีก 3 วิชา ซึ่งลูกเสือเป็นผู้เลือก
3. ผ่านการฝึกอบรมวิชาความคิดริเริ่ม (Initiative Course) ซึ่งประกอบด้วย การเดินทางไกลไปอยู่ค่ายพักแรมเป็นเวลา 1 คืน การไปอยู่ค่ายพักแรมต้องเดินทางไปยังท้องถิ่นที่ไม่คุ้นเคย จำนวนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่จะไปอยู่ค่ายพักแรม ควรแบ่งเป็นชุด ชุดละ 4 คนการเดินทางไกล ต้องมีระยะทางอย่างน้อย 8 กิโลเมตร และในระหว่างการเดินทางให้สมมติว่ามีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นอย่างน้อย 5 อย่าง เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย หรือมีผู้ติดอยู่ในที่สูงการใช้เข็มทิศการปฏิบัติงานในเวลากลางคืน การแปลรหัส และเหตุฉุกเฉินทางน้ำ เป็นต้น เหตุฉุกเฉินเช่นว่านี้ให้เว้นระยะห่างกันพอสมควร และลูกเสือจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องแผนที่และเข็มทิศ จึงจะสามารถเดินทางไปถึงจุดหมายปลายทาง การฝึกอบรมวิชาความคิดริเริ่มนี้ต้องมีลักษณะเป็นการทดสอบอย่างจริงจังในเรื่องความตั้งใจจริง ความคิดริเริ่ม และการพึ่งตนเอง (self-reliance)

คณะกรรมการดำเนินงานของกองและผู้กำกับเห็นว่าเป็นผู้ที่สมควรได้รับ เครื่องหมายลูกเสือพิเศษ ได้รับอนุมัติจากเลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ หรือผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดแล้วแต่กรณี

เครื่องหมายลูกเสือหลวง

เป็นรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัส ขนาดด้านละ 3 ซม. พื้นสีทึบก็ขอบสีขาว มีรูปพระมหามงกุฎสีทองอยู่ตรงกลาง และมีตราคณะลูกเสือแห่งชาติสีขาวอยู่เบื้องล่างพระมหามงกุฎ เครื่องหมายนี้ติดที่กึ่งกลางกระเป๋าลูกเสือข้างขวา แทนเครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ

หลักสูตร

ผู้ที่เข้าเกณฑ์ได้รับเครื่องหมายลูกเสือหลวง จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ได้รับเครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ
2. สอบได้วิชาพื้นฐานในระดับลูกเสือชั้นพิเศษ 3 วิชา ซึ่งไม่อยู่ในวิชาพื้นฐาน 5 วิชาที่สอบได้ เมื่อขอรับเครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษ
3. สอบได้วิชาบริการและวิชาพื้นฐานอีก 3 วิชา ในระดับลูกเสือหลวง
4. ผ่านการฝึกอบรมวิชาการเป็นผู้นำตามหลักสูตรที่กำหนดไว้
5. คณะกรรมการดำเนินงานของกองและผู้กำกับเห็นว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีตามวิธีการลูกเสือ และสมควรได้รับเครื่องหมายลูกเสือหลวง

6. เลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติหรือผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดแล้วแต่กรณี เป็นผู้แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทำการสัมภาษณ์ เมื่อเห็นว่าเป็นผู้เหมาะสมแล้วให้รายงานต่อไปตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติพิจารณาอนุมัติ และให้ประธานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้ลงนามในประกาศนียบัตรแสดงว่าเป็นผู้ได้รับเครื่องหมายลูกเสือหลวง

เครื่องหมายสายยงยศลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

หลักสูตร

1. เป็นลูกเสือเอกหรือสอบได้เครื่องหมายลูกเสือโลกมาแล้ว
2. สอบได้วิชานักผจญภัย และวิชาต่อไปนี้อีก 2 วิชา คือ นักดาราศาสตร์ นักตุนิยมวิทยา การจัดค่ายพักแรม ผู้พิทักษ์ป่า นักเดินทางไกล หัวหน้าคนครัว นักบุกเบิก นักสะกดรอย นักรรรมชาติวิทยา

3. ต้องถักสายหนัง เครื่องหมายสายยงยศของตัวเอง

หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ลูกเสือที่เรียนหลักสูตรกิจกรรมสามัญลูกเสือรุ่นใหญ่ อาจสอบวิชาพิเศษได้ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ วิชาเหล่านี้มุ่งมั่นให้ลูกเสือได้แสดงออกทั้งทักษะและการสนใจของตนเอง กับเพื่อให้ได้มีส่วนในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับลูกเสืออื่น ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 76 วิชา

ในการสอบวิชาพิเศษลูกเสือ มีแนวปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. ทำการสอบวิชาพิเศษโดยใช้เวลานอกเหนือจากที่ลูกเสือเข้าร่วมกิจกรรมตามปกติ หรือ ในขณะที่อยู่ค่ายพักแรม นอกจากนี้ลูกเสืออาจใช้เวลาว่างของตนเองทำการฝึกฝนทักษะต่างๆ ของวิชาพิเศษ แล้วทำการสอบหรือส่งรายงานผลการปฏิบัติงานรายวิชานั้น เมื่อสอบผ่านแล้วให้ผู้กำกับลงนามรับรองในสมุดประจำตัวลูกเสือ

2. วิชาพิเศษลูกเสือวิชาใดที่มีเนื้อหาสัมพันธ์กับกิจกรรมที่ลูกเสือเข้าร่วมตามปกติ ก็ให้นำไปบูรณาการ รวมทั้งทำการสอบปฏิบัติของวิชาพิเศษนั้น ๆ และให้ถือว่าลูกเสือที่ผ่านการสอบแล้วมีสิทธิ์ประดับเครื่องหมายพิเศษนั้นด้วย

3. ให้โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการขอซื้อเครื่องหมายวิชาพิเศษลูกเสือตามจำนวนที่ลูกเสือได้รับจากร้านค้าขององค์การคำครุสภา

4. สำหรับวิชาพิเศษลูกเสือ ให้ใช้ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2528

ลูกเสือทั้ง 4 ประเภทที่เรียนหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือสำรอง ลูกเสือสามัญ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และลูกเสือวิสามัญ อาจสอบวิชาพิเศษได้ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ วิชาเหล่านี้ มุ่งหมายให้ลูกเสือได้แสดงออก ซึ่งทักษะและความสนใจของตนเองกับเพื่อให้ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับลูกเสืออื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, 2538)

แนวการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีในสถานศึกษา

การเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายส่งเสริมให้ลูกเสือทุกคนได้ใช้กระบวนการของลูกเสือในการพัฒนาคุณธรรม โดยยึดมั่นในวินัย คำปฏิญาณ และกฎของลูกเสือ ดังนั้นกิจกรรมที่เป็นกระบวนการของลูกเสือ จึงก่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมและวินัยของลูกเสือ ซึ่งมีอยู่หลายประการ แต่การที่ผู้กำกับลูกเสือจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ลูกเสือในแต่ละท้องถิ่นนั้น ผู้กำกับลูกเสือจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมก่อน แล้วจึงนำมาจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือ โดยยึดหลักการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับ คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือในแต่ละประเภท คือ ลูกเสือสำรอง ลูกเสือสามัญ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และลูกเสือวิสามัญ แต่ทั้งนี้ผู้กำกับลูกเสือ จะต้องมีความรู้และความเข้าใจในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสืออย่างถูกต้อง

คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ ไม่มีคำว่า “อย่า” หรือ “ต้อง” คือไม่มีการห้ามหรือบังคับ แต่เป็นคำปฏิญาณหรือคำมั่นสัญญาที่ลูกเสือและผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ได้กล่าวรับรองด้วยเกียรติของตนเองและด้วยความสมัครใจ ส่วนกฎของลูกเสือได้กำหนดไว้เป็นกลาง ๆ เพื่อให้ลูกเสือถือเป็นหลักในชีวิตประจำวัน และโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาลูกเสือจะต้องเคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎของลูกเสือเป็นพิเศษเพื่อบำเพ็ญตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกเสือ คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือทำให้ลูกเสือมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีระเบียบวินัยอยู่ในกรอบประเพณีอันดีงาม และไม่ก่อให้เกิดความยุ่งยากใด ๆ ในบ้านเมือง การลูกเสือจึงเป็นกำลังส่วนหนึ่งในการสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ

คำว่า “ปฏิญาณ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานแปลว่า “การให้คำมั่นโดยสุจริต” ลูกเสือจะต้องสำนึกว่าได้กล่าวคำปฏิญาณด้วยความสมัครใจ เมื่อกล่าวคำปฏิญาณแล้วจะต้องทำเหมือนปากพูดทุกอย่าง

คำปฏิญาณของลูกเสือ

ด้วยเกียรติของข้า ข้าสัญญาว่า

ข้อ 1 ข้าจะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ข้อ 2 ข้าจะช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ

ข้อ 3 ข้าจะปฏิบัติตามกฎของลูกเสือ

กฎของลูกเสือ

- ข้อ 1 ลูกเสือมีเกียรติเชื่อถือได้
- ข้อ 2 ลูกเสือมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และชื่อตรงต่อผู้มีพระคุณ
- ข้อ 3 ลูกเสือมีหน้าที่กระทำตนให้เป็นประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่น
- ข้อ 4 ลูกเสือเป็นมิตรของคนทุกคนและเป็นพี่น้องกับลูกเสืออื่นทั่วโลก
- ข้อ 5 ลูกเสือเป็นผู้สุภาพเรียบร้อย
- ข้อ 6 ลูกเสือมีความเมตตากรุณาต่อสัตว์
- ข้อ 7 ลูกเสือเชื่อฟังคำสั่งของบิดามารดาและผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ
- ข้อ 8 ลูกเสือมีใจร่าเริงและไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
- ข้อ 9 ลูกเสือเป็นผู้มัธยัสถ์
- ข้อ 10 ลูกเสือประพฤติชอบด้วย กาย วาจา ใจ

ดังนั้นการสร้างคุณธรรมและวินัยให้แก่ลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือควรปฏิบัติตนตามกฎและคำปฏิญาณของลูกเสืออย่างจริงจัง

กิจกรรมลูกเสือมุ่งเน้นวิธีการให้ลูกเสือได้เรียนรู้ด้วยการกระทำ โดยใช้ระบบหมู่เป็นสำคัญกิจกรรมของลูกเสือจึงอยู่ในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. เรียนด้วยการกระทำ
2. ส่งเสริมให้ใฝ่รู้ ฝึกทักษะหาความรู้ ประสบการณ์ด้วยตนเอง
3. กระทำกิจกรรมด้วยกระบวนการกลุ่ม
4. กระทำกิจกรรมนอกห้องเรียน กลางแจ้ง สัมผัสกับธรรมชาติ
5. ฝึกคิด ตัดสินใจ ดำเนินงานอย่างมีระบบ
6. กิจกรรมสนุก ร่าเริง ทำท่าย ยั่วยุให้แสดงความสามารถที่มีอยู่และเหนือไปจากที่มีอยู่
7. การเล่นเกมแข่งขัน
8. เป็นการศึกษา ค้นคว้า ทดสอบ ทดลอง
9. ฝึกทักษะ สร้างประสบการณ์ใหม่
10. เป็นกิจกรรมช่วยเหลือ ให้บริการ ทำประโยชน์ การผลิต การสร้าง การริเริ่ม สร้างสรรค์
11. กิจกรรมของลูกเสือต้องสอดคล้องตามวัย และสภาพแวดล้อม

โดยสรุป การจัดมวลงประสบการณ์จะต้องจัดให้สอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หลักการและวิธีการลูกเสือ กิจกรรมลูกเสือจึงก่อให้เกิดคุณค่า คุณประโยชน์ต่อการพัฒนาเยาวชนอย่างแท้จริง

การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ควรจัดให้มีการเปิดประชุมกองทุกครั้ง ก่อนที่จะมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป็นการฝึกระเบียบวินัยในตนเอง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. พิธีเปิด (เชิญธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก)
2. เกมหรือเพลง ทำให้เกิดความสุขสนุกรานเป็นการอบอุ่นร่างกายก่อนปฏิบัติกิจกรรม อาจใช้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง ซึ่งบางครั้งไม่จำเป็นจะต้องสวดคล้องหรือสัมพันธ์กับเนื้อหาเสมอไป
3. การปฏิบัติกิจกรรม เน้นการปฏิบัติเป็นฐาน โดยใช้ระบบหมู่เพื่อสะดวกต่อการเรียน การสอน ตลอดจนการควบคุมดูแล ตรวจสอบและให้คำแนะนำแก้ไข
4. การเล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ ควรเน้นเรื่องง่ายๆและสรุปให้ลูกเสือเข้าใจว่ามีประโยชน์อย่างไร ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของคุณธรรมต่างๆ เช่น ความสามัคคี ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความกล้าหาญ
5. พิธีปิด (นัดหมาย ตรวจ เชิญธงลง เลิก)

การวัดประเมินผลกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี การวัดและประเมินผลกิจกรรมลูกเสือ มี 2 กิจกรรมคือ

1. กิจกรรมบังคับ เป็นการวัดผลและประเมินผลเพื่อให้ลูกเสือ-เนตรนารีผ่าน ช่วงชั้นหรือจบหลักสูตร โดยการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดและมีการวัดผลตลอดภาคเรียน โดยการ

1.1 การสังเกต

1.1.1 ความสนใจ

1.1.2 ความเข้าร่วมกิจกรรม

1.2 การซักถาม

1.3 การทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

1.4 การวัดผลและประเมินผล อาจแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 วัดผลและประเมินผลก่อนจัดกิจกรรม เพื่อทราบคุณลักษณะและลักษณะนิสัยพื้นฐานของลูกเสือแต่ละคน

ระยะที่ 2 วัดผลและประเมินผลระหว่างจัดกิจกรรม เพื่อวัดผลและประเมินผลคุณภาพของคุณลักษณะ ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมที่ลูกเสือแสดงออกเป็นประจำและต่อเนื่องทั้งนี้เพื่อปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมให้พึงประสงค์ยิ่งขึ้น

ระยะที่ 3 วัดผลและประเมินผลหลังการจัดกิจกรรม เพื่อทราบผลการพัฒนาพฤติกรรมของลูกเสือ ทั้งนี้โดยการทำการวัดผลและประเมินผลตามจุดประสงค์สำคัญของกิจกรรมและนำผลการประเมินของทั้งสองภาคเรียนไปรวมกัน เพื่อตัดสินผลการวัดและประเมินผล การผ่านจุดประสงค์ของกิจกรรมเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา

ในด้านการประเมินผลควรกำหนดการประเมิน คือ จะประเมินอะไร เมื่อใด จากสิ่งใด ใครเป็นผู้ประเมินบ้าง และจะประเมินโดยวิธีใด ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลของการประเมินที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของกิจกรรมลูกเสือที่มีอยู่ในตัวลูกเสือ ซึ่งผลของการประเมินควรได้จากบุคคลหลายฝ่าย คือ

1. ครู
2. ลูกเสือ (ประเมินตนเอง)
3. เพื่อนของลูกเสือ
4. ผู้ปกครอง
5. บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการประเมินผล

1. ครู ลูกเสือ เพื่อน และผู้ปกครอง ใช้แบบประเมินเดียวกัน
2. นำผลการประเมินจากทุกคนในข้อที่ 1 มารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย
3. วิเคราะห์พฤติกรรม ของพฤติกรรมบ่งชี้ข้อใดได้ระดับผลการประเมินต่ำให้มี

การปรับปรุง แก้ไข โดยจัดกิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อให้พฤติกรรมนั้นมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์มากยิ่งขึ้น

เกณฑ์การผ่านกิจกรรมมี 2 ข้อ คือ

1. เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 80% หรือตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
2. ผ่านจุดประสงค์ที่สำคัญของแต่ละกิจกรรม

สำหรับจุดประสงค์ที่สำคัญของแต่ละกลุ่มกิจกรรม สถานศึกษาต้องกำหนดขึ้นตามสาระของกิจกรรม

2. วิชาพิเศษ เป็นการวัดผลและประเมินผลในแต่ละวิชา โดยการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และใช้เกณฑ์ดังนี้

2.1 ผ่าน (ผ)

2.2 ไม่ผ่าน (มผ.)

กิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรมของลูกเสือ-เนตรนารี

การอยู่ค่ายพักแรม เป็นหัวใจของลูกเสือ ลูกเสือทุกคนต่างก็มีโอกาสที่จะอยู่ค่ายพักแรม เนื่องจากตามข้อบังคับของคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ.2509 ข้อ 273-279 กำหนดไว้ว่า ให้ผู้กำกับกลุ่มหรือผู้กำกับลูกเสือนำลูกเสือไปฝึกเดินทางไกล และแรมคืน ในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ครั้งหนึ่งให้พักแรมอย่างน้อย 1 คืน

การเดินทางไกลและแรมคืน มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกให้ลูกเสือมีความอดทน อยู่ในระเบียบ วินัยรู้จักช่วยตัวเอง รู้จักอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นตลอดจนเรียนวิชาลูกเสือเพิ่มเติม ผู้บังคับบัญชา ลูกเสือจำเป็นต้องวางแผนนำลูกเสือไปเดินทางไกลและแรมคืนไว้ให้พร้อม ดังนั้นบทบาทของผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อลูกเสือ ต้องงานการอยู่ค่ายพักแรมและตามหน้าที่ของตนเอง จึงจำเป็นต้องหาโอกาสให้ลูกเสือของตนได้มีโอกาสในการอยู่ค่ายพักแรมเสมอ

ข้อค้ำนี้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องเข้าใจว่า กิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรมนี้เป็นกิจกรรมสำหรับเด็กมิใช่กิจกรรมของผู้ใหญ่ ความสำเร็จคือกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของเด็ก ได้แก่ การผจญภัย การได้เพื่อน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ได้ความสนุกและความสุข พร้อมทั้งเกิดทัศนคติที่ดีต่อการไปอยู่ค่ายพักแรมด้วย ถือว่าสิ่งนี้เป็นจุดหมายที่สำคัญ

การบริหารกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน

1. การดำเนินการตั้งกองลูกเสือ-เนตรนารี

1.1 การจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีในโรงเรียน ตามหลักสูตรสถานศึกษากำหนด ควรได้ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษ พ.ศ.2509

1.1.1 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หมายถึง นักเรียนชาย ระดับช่วงชั้นที่ 3 คือ ม.1-ม.3 จำนวน 2-6 หมู่ หมู่ละ 4-8 คน รวมทั้งนายหมู่และรองนายหมู่ด้วย

1.1.2 เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ หมายถึง นักเรียนหญิง ระดับช่วงชั้นที่ 3 คือ ม.1-ม.3 จำนวน 2-6 หมู่ หมู่ละ 4-8 คน รวมทั้งนายหมู่และรองนายหมู่ด้วย

1.2 เริ่มทำการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ตามหลักสูตรกำหนด

1.3 มีผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือประเภทนั้นๆอย่างน้อยขั้นความรู้เบื้องต้น 1 คน ทำหน้าที่เป็นผู้กำกับ มีรองผู้กำกับอีก 1 คนขึ้นไปเป็นผู้ช่วย

1.4 ดำเนินการขออนุญาตโดยกรอกแบบคำขอ ต่อไปนี้ แบบละ 3 ชุด

1.4.1 ล.ส. 1 ใบคำร้องขอตั้งกลุ่มลูกเสือหรือกองลูกเสือ

1.4.2 ล.ส. 2 ใบสมัครขอเป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

1.4.3 ล.ส. 3 ทำหนังสือขออนุญาตของผู้บังคับบัญชา/ผู้ขออนุญาต ส่งผ่าน หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขออนุญาตต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งแล้วแต่กรณี ถึง เลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ หรือผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด ส่งใบแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ลูกเสือ (ลส.13) ตำแหน่งผู้กำกับ หรือ รองผู้กำกับ มาให้โรงเรียน

1.4.4 เมื่อได้รับอนุมัติให้ตั้งกองได้แล้ว ให้ทำพิธีเข้าประจำกองและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ อย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนจะได้รับ ลส.11 หรือ ลส.12 ให้ตั้งกลุ่ม หรือ กองลูกเสือจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ หรือ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด

2. การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

2.1 คุณสมบัติผู้ที่จะเป็นผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.1.1 ผ่านการฝึกอบรม B.T.C สามัญรุ่นใหญ่แล้ว

2.1.2 อายุไม่ต่ำกว่า 25 ปี (รองผู้กำกับ 21 ปี)

2.1.3 รองผู้กำกับ ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมก็ได้

2.1.4 อบรม B.T.C ประเภทอื่น จะเป็นผู้กำกับ ล.ญ.ไม่ได้ แต่เป็นรองผู้กำกับ

2.1.5 สุภาพสตรี เป็นผู้กำกับได้เฉพาะเนตรนารี จะเป็นผู้กำกับลูกเสือต้องได้

W.B. แล้ว แต่เป็นรองผู้กำกับได้ทุกกรณี

2.2 คุณสมบัติสำหรับเด็ก

2.2.1 ต้องกรอกใบสมัครทุกคน (ล.ส.3) โดยผู้ปกครองลงนามรับรอง

2.2.2 เก็บใบสมัคร (ล.ส.2) ไว้ เสมือนใบมอบตัวนักเรียน

2.2.3 ล.ญ. หรือ นน.ญ. มีได้กองละ 2-6 หมู่ หมู่ละ 3-7 คน

2.2.4 เพื่อความสะดวกนักเรียน 1 ห้อง 1กองจะมากน้อยกว่าเล็กน้อยได้

2.3 สำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่

ชั้นมัธยมแต่ละชั้นมีหลายห้อง จัดห้องละ 1 กอง 4 กองเป็น 1 กลุ่ม ตั้งผู้กำกับกลุ่ม และรองได้ผู้กำกับกลุ่มและรองไม่จำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรม แต่ต้องมีอายุ 25 ปีขึ้นไปโรงเรียนใดมีลูกเสือ 3 กลุ่มขึ้นไป มีผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนได้ มีรองได้ตามสมควร การขอตั้งผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่มและรอง ใช้แบบพิมพ์ ล.ส.2 โรงเรียนที่ขอตั้งกอง-กลุ่มไว้แล้ว แต่ไม่สมบูรณ์ไม่ต้องขอปรับปรุงใหม่ทั้งหมดได้ โดยใช้แบบพิมพ์ ล.ส.1 และ ล.ส.2 ใหม่ทั้งหมด ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มีได้ตำแหน่งเดียว จะรับผิดชอบหลายตำแหน่งไม่ได้

2.4 สถานที่และอุปกรณ์แบบพิมพ์ที่จำเป็นต้องมี

- 2.4.1 ใบอนุญาตให้ตั้งกอง – กลุ่ม (ล.ส.12)
- 2.4.2 ใบอนุญาต ให้เป็นผู้บังคับบัญชา (ล.ส.13)
- 2.4.3 ทะเบียนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (ล.ส.8)
- 2.4.4 สมุดประจำตัวลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
- 2.4.5 ห้องลูกเสือ 1 ห้อง ต่อ 1 โรงเรียน
- 2.4.6 โต๊ะหมู่บูชา พระรูป ร.6
- 2.4.7 ใบสมัครเป็นลูกเสือ (ล.ส.3)
- 2.4.8 ใบโอนกอง (ล.ส.4) เหมือนใบสุทธิลูกเสือ
- 2.4.9 ใบเสร็จรับเงินค่าบำรุงลูกเสือ
- 2.4.10ธงประจำกองลูกเสือ
- 2.5 คู่มือที่ควรมีและจำเป็นต้องใช้
 - 2.5.1 พระราชบัญญัติลูกเสือ
 - 2.5.2 ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครอง
 - 2.5.3 ข้อบังคับว่าด้วยหลักสูตร ล.ญ.
 - 2.5.4 กฎกระทรวงว่าด้วยเครื่องแบบ
 - 2.5.5 คู่มือวิชาเฉพาะ เช่น นุกเบิก เงื่อน ดาราศาสตร์ การอยู่ค่ายพักแรมแผนที่
- เข็มทิศ ฯลฯ
- 2.5.6 เข็มทิศ นุกเบิก รอก ไม้ง่าม เข็มทิศซิลวา แผนภูมิต่างๆ รูป บี.พี.
- 2.6 การเก็บและส่งเงินค่าบำรุง
 - 2.6.1 ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ปีละ 10 บาท ส่งทั้งหมด อาจชำระครั้งเดียว
- ตลอดชีพได้100 บาท
- 2.6.2 ลูกเสือ คนละ 5 บาท ต่อปี โดยวิธีเด็กเก็บเอง
- 2.6.3 เงินของลูกเสือ โรงเรียนนำไปใช้ได้คนละ 3.15 บาท อีก 1.85 บาท นำส่ง

ตอนสิ้นปีถัดไป (ภายใน ส.ค.) เพื่อส่งไปตามลำดับต่อไป และสำนักงานลูกเสือโลกในส่วนกลาง
 ส่งที่กองการลูกเสือจังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ต้องส่งสำนักงาน
 ลูกเสือโลก ปีละ 50 สตางค์ต่อคน)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
 ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
 พ.ศ.2553 ให้ความหมายของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ หมายความว่า ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน

รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ผู้กำกับกองลูกเสือ รองผู้กำกับกองลูกเสือ นายหมู่ลูกเสือ และรองนายหมู่ลูกเสือ

ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายความว่า ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออื่นอย่างอื่นของสถานศึกษาซึ่งกองลูกเสือนั้นสังกัดอยู่ และให้ความหมายรวมถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออื่นของรัฐหรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนให้แต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นและต้องได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนให้แต่งตั้งจากรองผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ที่ได้รับมอบหมายและต้องได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน มีหน้าที่ อำนาจการทั่วไปภายในโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนมีหน้าที่เป็นผู้ช่วยและทำหน้าที่แทนเมื่อผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียน

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้สุภาพเรียบร้อย มีความประพฤติดี สมควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก
2. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. เป็นผู้ไม่มีโรคซึ่งเป็นที่ยังเกี่ยวแก่สังคม
4. เป็นผู้มิใช่สัญชาติไทย หรือถ้าไม่มีสัญชาติไทยต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
5. เป็นผู้มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ หลักการและวิธีการของลูกเสือ
6. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักฐานไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดี
7. มีอายุและผ่านการฝึกอบรมที่กำหนด

ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือโรงเรียน รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือโรงเรียน

ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือควรมีอายุตั้งแต่สามสิบปีขึ้นไปแต่ถ้าจำเป็นอาจแต่งตั้งจากบุคคลที่มีอายุไม่น้อยกว่ายี่สิบห้าปีก็ได้และต้องได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือมีอายุไม่น้อยกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์และต้องได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์

ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ควรแต่งตั้งจากผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้กำกับลูกเสือ รองผู้กำกับลูกเสือ หรือมีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งประจำในกองลูกเสือ

การแต่งตั้งผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ โดยปกติให้แต่งตั้งจากบุรุษถ้าแต่งตั้งสตรีเป็นผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ต้องได้รับอนุมัติจากผู้กำกับกลุ่มลูกเสือคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติก่อนและในกรณีพิเศษเท่านั้น

ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ปรับปรุงกลุ่มลูกเสือให้เป็นกลุ่มลูกเสือที่สมบูรณ์เว้นแต่มีความจำเป็นที่ไม่อาจทำได้
2. ดูแลแนะนำและประสานงานของลูกเสือทุกประเภทในกลุ่ม
3. ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมกลุ่ม
4. เสนอแต่งตั้งกรรมการกลุ่มและตนเองเป็นกรรมการร่วมด้วย

รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือมีหน้าที่เป็นผู้ช่วยและทำหน้าที่แทนเมื่อผู้กำกับกลุ่มลูกเสือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ผู้กำกับกองลูกเสือโรงเรียน รองผู้กำกับกองลูกเสือโรงเรียน

ผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีอายุไม่น้อยกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์และต้องได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ประเภทลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ รองผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีอายุไม่น้อยกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ และต้องได้รับวุฒิมัธยมศึกษาผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ขึ้นความรู้เบื้องต้น

ผู้กำกับกอง และรองผู้กำกับกอง มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ผู้บังคับบัญชา ฝึกอบรมและรับผิดชอบกิจการในกองลูกเสือของตนทั้งต้องปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ
2. เป็นที่ปรึกษาในการประชุมนายหมู่ลูกเสือ
3. รับผิดชอบในเรื่องเกี่ยวกับวินัย และการรับจ่ายเงินของกองลูกเสือ
4. ฝึกอบรมนายหมู่ลูกเสือ
5. ในกรณีที่หมู่ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ยังมีจำนวนลูกเสือไม่พอที่จะแยกจากกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ อาจมอบให้รองผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่คนใดคนหนึ่งเป็น ผู้ควบคุมหมู่นั้นก็ได้ กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ให้มีผู้กำกับ 1 คน เป็นหัวหน้าและมีรองผู้กำกับ 1 คน หรือหลายคนเป็นผู้ช่วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรารภณา พันธราช (2552) ได้ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้วเขต 2 โดยรวมและรายด้านมีปัญหายุอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ

ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี จำแนกตามวุฒิทางลูกเสือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สัญญา เขียวพาน (2553) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสระแก้ว พบว่าปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่เกิดขึ้นล้วนแล้วแต่มาจากผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้กำกับและรองผู้กำกับที่ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสืออย่างแท้จริง จึงส่งผลให้เกิดความไม่ใส่ใจในการจัดกระบวนการลูกเสือภายในโรงเรียนซึ่งแนวทางการพัฒนาบริหารกิจการลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จึงจำเป็นต้องให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเป็นผู้ดำเนินประชุมสัมมนาและจัดการอบรมวิชาการต่างๆ ทางลูกเสือ เพื่อให้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้กำกับและรองผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการทางลูกเสือตระหนักถึงความสำคัญในกิจการลูกเสือเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง อย่างไรก็ตามผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้กำกับและรองผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ก็ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของตนเองเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ รู้จักค้นคว้า สืบเสาะแสวงหาความรู้เกี่ยวกับกิจการลูกเสือเพิ่มเติม

วุฒิพงษ์ ฟุ้งสุวรรณ (2554) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า 1) สภาพการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย 3) สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่าง

ปารีชาติ เจริญรัตน์ (2554) ได้วิจัยการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า

1. การดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านมีการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อยู่ในระดับ มาก

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนมจำแนกตามสถานภาพการบริหาร ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ มีการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลูกเสือ แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียน มีการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือมากกว่าครูที่สอนกิจกรรมลูกเสือ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนมจำแนกตามการดำเนินการที่มีวุฒิทางลูกเสือแตกต่างกัน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาที่มีวุฒิ B.T.C. วุฒิ A.T.C หรือ W.B.และวุฒิ A.L.T.C. หรือสูงกว่า โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ

ด้านลูกเสือ เรื่องการแต่งเครื่องแบบของลูกเสือยังแต่งเครื่องแบบไม่ครบไม่เรียบร้อย ไม่ถูกต้องและลูกเสือบางคนยังขาดแคลนเครื่องแบบลูกเสือ โรงเรียนควรจัดงบประมาณจัดซื้อพื้นฐานสนับสนุนเป็นค่าเครื่องแบบลูกเสือให้กับนักเรียน

ด้านผู้บริหาร โรงเรียนโดยส่วนใหญ่ไม่มีห้องลูกเสือ ห้องปฏิบัติการลูกเสือ และขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือ งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือ ไม่เพียงพอขาดการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องและ ชุมชนใกล้โรงเรียนให้การสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือน้อยมาก โรงเรียนควรจัดเข้าในแผนปฏิบัติการโรงเรียนและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอด้านผู้กำกับลูกเสือ ขาดผู้กำกับลูกเสือที่มีทักษะทางด้านลูกเสือและจำนวน ผู้กำกับลูกเสือไม่เพียงพอกับจำนวนลูกเสือ โรงเรียนควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทักษะวิชาชีพและมีการอบรมทวนทุกปีการศึกษา

ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ กองลูกเสือยังขาดการจัดกิจกรรมพิเศษให้กับลูกเสือ เช่น ลูกเสือจรรยา สรวีตรนักเรียน โรงเรียนควรเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้และจัดทำเป็น โครงการลูกเสือจรรยา

สุนทร ทัด (2549) ได้วิจัยการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัญหาและข้อเสนอแนะ ด้านจัดทำระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดกิจกรรม ยังจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญตระหนักและความสำคัญเพื่อให้อการจัดกิจกรรมเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ด้านแต่งตั้งบุคลากรยังไม่เหมาะสม ควรแต่งตั้งจากครูผู้มีประสบการณ์และมีวุฒิทางลูกเสือ ด้านงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม ควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณให้มากขึ้น ด้านการให้คำปรึกษานิเทศ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ควรให้ผู้บริหารได้พัฒนาความรู้ให้มากขึ้นเพื่อให้คำปรึกษานิเทศครูได้ ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในระดับต่างๆ ควรส่งเสริมบุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมให้มากยิ่งขึ้น ด้านการชื่นชมผลงาน การให้กำลังใจต่อบุคลากรมีน้อยเนื่องจากไม่เป็นวิชาหลักในด้านนโยบายควรให้ความสำคัญในกิจกรรมลูกเสือและมีการยกย่องโรงเรียนที่จัดกิจกรรมได้ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

สินธุ์ รัตนปัญญา (2550) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัด การเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการวัดและประเมินผลกิจกรรมลูกเสือ รองลงมาคือ ด้านระบบสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือและด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ส่วนด้านที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่ามีสภาพการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดบุคลากรที่มีวุฒิทางลูกเสือให้เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนของท่าน รองลงมาคือ การจัดให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรลูกเสือเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่ามีสภาพการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

อมรรัตน์ สุทธิสาร (2554) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า 1) สภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อยู่ในระดับมาก และปานกลางตามลำดับ 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ไม่แตกต่างกันและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ 3) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05 4) ผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางพัฒนาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดนครพนม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการนิเทศ ติดตาม ด้านการวัดผล และประเมินผล

อดุลย์ วังไชยเลิศ (2554) ศึกษาสภาพการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 พบว่ามีระดับการปฏิบัติการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการจัดองค์กร ด้านการควบคุม และด้านการวางแผน

สัญญา โยธาธุร (2555) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือต่อสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารกิจกรรมลูกเสือทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการเรียนการสอนระดับมาก รองลงมาด้านการจัดบุคลากรระดับมาก และด้านการวัดและประเมินผลระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ระดับมาก

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่นำมาอ้างอิงในงานวิจัยบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัยนั้น มีจำนวนทั้งหมด 9 คน ซึ่งเนื้อหาส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการศึกษาสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ แนวทางการพัฒนาการบริหาร กิจกรรมลูกเสือ การดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยกลุ่มประชากรและตัวอย่างจากผู้บริหารและครูจากจังหวัดสระแก้ว นครพนม กาญจนบุรี ขอนแก่น พะเยา ลำปางและลำพูน มีตัวแปรต้นที่ศึกษาคือ ตำแหน่ง วุฒิทางลูกเสือ อายุ ขนาดสถานศึกษา ตัวแปรตามส่วนใหญ่เป็นเรื่อง

ของการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น ด้านการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ ด้านบุคลากร ด้านควบคุม
วัดผลประเมินผล เป็นต้น โดยสรุปการศึกษาค้นคว้าภาพรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. การศึกษาและดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยรวมและรายด้านส่วน
ใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน มีความสำคัญเป็น
อันดับแรก

2. สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญ
รุ่นใหญ่ โดยแยกออกเป็น ด้านของการบริหารงาน พบว่าการบริหารกิจกรรมลูกเสือไม่สอดคล้องกับ
แนวทางของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและความสำคัญเพื่อให้
การจัดกิจกรรมเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการเรียนการสอน ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
และผู้กำกับและรองผู้กำกับยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสืออย่างแท้จริง จึงส่งผลให้
เกิดความไม่ใส่ใจในการจัดกระบวนการลูกเสือภายในโรงเรียน ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม
ของตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ค้นคว้า แสวงหาความรู้เกี่ยวกับลูกเสือเพิ่มเติม และ
ตระหนักถึงความสำคัญของกิจการลูกเสือ ด้านบุคลากร ยังไม่เหมาะสม ขาดทักษะด้านลูกเสือ
มีจำนวนไม่เพียงพอ โรงเรียนควรส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม และเสริมแรงให้กำลังใจต่อ
ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการวัดและประเมินผล จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน
เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาจากผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2557 โดยมีโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัยจำนวน 27 แห่ง มีผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 27 คน ผู้บังคับบัญชาจำนวน 542 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนจำนวน 27 คนจากโรงเรียนทั้งหมด 27 แห่ง โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากโรงเรียนมีจำนวน 27 แห่ง ผู้วิจัยมีความสนใจอยากศึกษาทุกโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัยจำนวน 226 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน เทียมจันทร์ พานิชผลินไชย, 2551) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยเทียบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียนดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาบทบาทผู้อำนวยการ
ลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือใน
กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย

ที่	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผอ	ผบ	ผอ	ผบ
1	สุโขทัยวิทยาคม	1	64	1	27
2	อุดมตรุณี	1	34	1	14
3	บ้านสวนวิทยา	1	12	1	5
4	ลิไทพิทยาคม	1	12	1	5
5	กงไกรลาศวิทยา	1	22	1	9
6	หนองตูมวิทยา	1	8	1	3
7	ไกรในวิทยาคมรัชมังคลาภิเษก	1	6	1	3
8	คีรีมาศพิทยาคม	1	20	1	8
9	บ้านใหม่เจริญผลพิทยาคม	1	18	1	8
10	บ้านด่านลานหอยวิทยา	1	31	1	13
11	ตลิ่งชันวิทยานุสรณ์	1	7	1	3
12	สวรรคค่อนันต์วิทยา	1	26	1	11
13	หนองปลาหมอพิทยาคม	1	6	1	3
14	หนองกัลป์พิทยาคม	1	6	1	3
15	สวรรคค่อนันต์วิทยา2	1	5	1	2
16	เมืองเสลียง	1	55	1	23
17	ท่าชัยวิทยา	1	15	1	6
18	บ้านแก่งวิทยา	1	10	1	4
19	เมืองดั่งวิทยา	1	22	1	9
20	ทุ่งเสลี่ยมชนูปถัมภ์	1	30	1	13
21	ชัยมงคลพิทยา	1	13	1	5
22	ศรีสำโรงชนูปถัมภ์	1	52	1	22
23	วังทองวิทยา	1	8	1	3
24	บ้านไร่พิทยาคม	1	27	1	11

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผอ	ผบ	ผอ	ผบ
25	ขุนไกรพิทยาคม	1	13	1	5
26	ยางซ้ายพิทยาคม	1	5	1	2
27	ศรีนคร	1	15	1	6
	รวม	27	542	27	226

สถานศึกษาขนาดเล็ก (16 แห่ง) มีประชากรทั้งหมด 166 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 69 คน
 สถานศึกษาขนาดกลาง (5 แห่ง) มีประชากรทั้งหมด 115 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 47 คน
 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (6 แห่ง) มีประชากรทั้งหมด 261 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งทางลูกเสือของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำนวน 4 ด้านได้แก่

- | | | |
|-----------|--------------------------|-------------|
| ด้านที่ 1 | ด้านการวางแผน | จำนวน 8 ข้อ |
| ด้านที่ 2 | ด้านการจัดการเรียนการสอน | จำนวน 6 ข้อ |
| ด้านที่ 3 | ด้านการพัฒนาบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| ด้านที่ 4 | ด้านการควบคุม | จำนวน 6 ข้อ |

โดยกำหนดคะแนนประมาณค่า ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทตามรายการนั้นในระดับ
น้อยที่สุด

คะแนน 2 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทตามรายการนั้นในระดับ
น้อย

คะแนน 3 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทตามรายการนั้นในระดับ
ปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทตามรายการนั้นในระดับ
มาก

คะแนน 5 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทตามรายการนั้นในระดับ
มากที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีขั้นตอนการสร้าง
เครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของ บทบาท
การบริหารงานกิจการลูกเสือ เพื่อกำหนดแนวคิดและคำนิยาม

2. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมแนวคิดและ
ขอบเขตการศึกษา

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความชัดเจนความถูกต้อง
และตรงตามเนื้อหา

4. นำเสนอแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00
ได้แก่

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและ
พัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้า้อย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและ
พัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

4.3 นายวรินทร์ ชำนาญผา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 38 วุฒิท่างลูกเสือ 4 ท่อน (L.T.)

4.4 นายจิราวุธ คุ้มจันทร์ ครูโรงเรียนยางซ้ายพิทยาคม วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
วุฒิต่างลูกเสือ 4 ท่อน (L.T.)

4.5 นายสุรินทร์ คำนึ่งครวญ ครูโรงเรียนสวรรคคือนันต์วิทยา วิทยฐานะครูชำนาญการ
พิเศษ วุฒิต่างลูกเสือ 4 ท่อน (L.T.)

โดยให้คะแนนดังนี้ ถ้าคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักให้คะแนน +1 ถ้าไม่แน่ใจให้
คะแนน 0 และถ้าไม่สอดคล้องให้คะแนน -1 จากนั้นนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาค่า
ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item – Objective Congruence) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามซึ่งมีค่า
ดัชนีสอดคล้องที่อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ค หน้า 116) มาใช้เป็น
คำถามและปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

5. นำเสนอแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บังคับบัญชา
จำนวน 30 คน ซึ่งไม่เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมา
คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ได้ค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 (รายละเอียดการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก จ หน้า 120)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเป็นครั้ง
สุดท้าย แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดสุโขทัย เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็น
กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 253 ฉบับ พร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยัง
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุโขทัยจำนวน 27 โรงเรียน โดยจัดใส่ในซองหนังสือราชการ และ
ส่งกลับคืนที่ผู้ศึกษาหรือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38
โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน ทั้งหมดจำนวน 220 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามนำมา
จำแนกตามตัวแปรที่จะศึกษา คือ ขนาดสถานศึกษา

- 1.2 ตรวจในคะแนนแบบสอบถามในตอนที 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - 2.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาหาค่าร้อยละของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ เพื่อการศึกษาบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 และรายงานเพื่อพิจารณาว่าผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับใด
3. ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ประมาณค่าของ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541)
 - คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาท ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ตามรายการนั้นในระดับ น้อยที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาท ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา ตามรายการนั้นในระดับ น้อย
 - คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาท ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชาตามรายการนั้นในระดับ ปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาท ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชาตามรายการนั้นในระดับ มาก
 - คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาท ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชาตามรายการนั้นในระดับ มากที่สุด
4. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือเกี่ยวกับบทบาทบทบาท ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามตำแหน่งทางลูกเสือ โดยใช้สถิติค่า t-test (Independent)
5. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือเกี่ยวกับบทบาท ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนในจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่า F – test (ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีทดสอบของเซฟเฟ่ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α – Coefficient) เพื่อหาค่าความมั่นคงของแบบสอบถาม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนในจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามตำแหน่งทางลูกเสือ โดยใช้ค่าสถิติค่า t – test (Independent)

3.2 ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนในจังหวัดสุโขทัย จำแนกขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่า F - test (ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่งทางลูกเสือและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งทางลูกเสือ		
ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน	24	10.9
ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	196	89.1
รวม	220	100

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	142	64.5
หญิง	78	35.5
รวม	220	100
อายุ		
ไม่เกิน 29 ปี	24	10.9
30-39 ปี	78	35.5
40-59 ปี	118	53.6
รวม	220	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	125	56.8
สูงกว่าปริญญาตรี	95	43.2
รวม	220	100
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	82	37.3
ขนาดกลาง	37	16.8
ขนาดใหญ่	101	45.9
รวม	220	100

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 220 คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการ ลูกเสือโรงเรียน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จำนวน 196 คน คิดเป็น 89.1 เป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 เพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.5 ด้านอายุระหว่าง 40-59 ปี มากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมา เป็นอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และอายุไม่เกิน 29 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 สูงกว่า ปริญญาตรีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และขนาดของสถานศึกษาแบ่งเป็นสถานศึกษา

ขนาดเล็ก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในภาพรวมทุกด้าน

บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	n=220		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1 การวางแผน	3.80	0.78	มาก
2 การจัดการเรียนการสอน	3.76	0.82	มาก
3 การพัฒนาบุคลากร	3.71	0.74	มาก
4 การควบคุม	3.36	1.10	ปานกลาง
รวม	3.67	0.78	มาก

จากตาราง 4 พบว่า บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในภาพรวมทุกด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ระดับมากยกเว้นด้านการควบคุมอยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน ($\bar{x} = 3.80$) รองลงมาเป็น ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.76$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.71$) และด้านการควบคุม ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ด้านการวางแผน

ด้านกรวางแผน	n=220		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน	4.18	0.71	มาก
2. ส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ	3.96	0.90	มาก
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือในโรงเรียน	3.69	0.91	มาก
4. มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานด้านกิจกรรมลูกเสือให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.71	0.97	มาก
5. ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในกิจการลูกเสือ	3.82	1.07	มาก
6. จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานลูกเสือสำหรับผู้บังคับบัญชา	3.47	1.03	ปานกลาง
7. จัดหางบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมของผู้บังคับบัญชา	3.81	0.84	มาก
8. มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องด้านลูกเสือ	3.77	0.96	มาก
รวม	3.80	0.78	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในภาพรวมด้านการวางแผน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อ 1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.18$) รองลงมาคือ ข้อ 2) ส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ($\bar{x} = 3.96$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6) จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานลูกเสือสำหรับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.47$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดการเรียนการสอน	n=220		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
9. ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการสอนลูกเสือ	3.67	0.93	มาก
10. ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนลูกเสือ	3.66	0.92	มาก
11. ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.95	0.89	มาก
12. ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.97	0.76	มาก
13. ส่งเสริมให้มีการควบคุมดูแลให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน	3.75	0.91	มาก
14. จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไป	3.59	1.11	มาก
รวม	3.76	0.82	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในภาพรวมด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อ 12) ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมา ข้อ 11) ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 3.95$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อ 14) จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไป ($\bar{x} = 3.59$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร	n=220		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
15. สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือ	4.02	0.81	มาก
16. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะทางลูกเสือตามความสนใจ	4.02	0.90	มาก
17. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น	4.04	0.89	มาก
18. จัดให้มีการทบทวนกิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล	3.90	0.86	มาก
19. จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือ	3.12	1.20	ปานกลาง
20. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรลูกเสือ	3.21	1.13	ปานกลาง
รวม	3.71	0.74	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในภาพรวมด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อ 17) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.04$) รองลงมาข้อ 15) สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือและ ข้อ 16) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะทางลูกเสือตามความสนใจอยู่ในระดับ ($\bar{x}=4.02$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อ 19) จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือ ($\bar{x}=3.12$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ด้านการควบคุม

	ด้านการควบคุม	n=220		ระดับ
		\bar{x}	S.D.	
21.	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	3.37	1.11	ปานกลาง
22.	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	3.30	1.11	ปานกลาง
23.	จัดให้มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.36	1.18	ปานกลาง
24.	ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือของโรงเรียน	3.35	1.14	ปานกลาง
25.	ส่งเสริมให้มีการนำผล นิเทศ ติดตามและวัดผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	3.30	1.21	ปานกลาง
26.	ส่งเสริมให้มีการประชุม แลกเปลี่ยน ผลการประเมิน การปฏิบัติงานและการปรับปรุงในปีต่อไป	3.50	1.26	มาก
	รวม	3.36	1.10	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในด้านการควบคุม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.36$) เมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อ 26) ส่งเสริมให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนผลการประเมินการปฏิบัติงานและการปรับปรุงในปีต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.50$) รองลงมา ข้อ 21) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ($\bar{x}=3.37$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อ 22) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือกับ ข้อ 25) ส่งเสริมให้มีการนำผล นิเทศ ติดตามและวัดผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{x}=3.30$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จำแนกตามตำแหน่งทางลูกเสือและขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมทุกด้าน

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	ผู้อำนวยการ		ผู้บังคับบัญชา		t	p-value
		n=24		n=196			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	4.40	0.24	3.73	0.79	8.96*	.00
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.53	0.39	3.67	0.81	8.82*	.00
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.40	0.32	3.63	0.73	9.22*	.00
4	ด้านการควบคุม	4.03	0.50	3.28	1.13	5.81*	.00
	รวม	4.35	0.26	3.59	0.79	9.90*	.00

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาททุกด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการวางแผน

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	ผู้อำนวยการ n=24		ผู้บังคับบัญชา n=196		t	p-value
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.	ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน	4.79	0.41	4.10	0.70	7.01*	.00
2.	ส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.63	0.58	3.88	0.90	3.98*	.00
3.	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือในโรงเรียน	4.08	4.41	3.64	0.95	4.15*	.00
4.	มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานด้านกิจกรรมลูกเสือให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.13	0.54	3.66	1.00	3.53*	.00
5.	ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในกิจการลูกเสือ	4.54	0.51	3.73	1.09	6.22*	.00
6.	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานลูกเสือสำหรับผู้บังคับบัญชา	4.04	0.36	3.40	1.04	6.10*	.00
7.	จัดหางบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมของผู้บังคับบัญชา	4.54	0.51	3.72	0.83	4.73*	.00
8.	มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องด้านลูกเสือ	4.46	0.93	3.69	0.93	3.83*	.00
	รวม	4.40	0.24	3.73	0.79	8.96*	.00

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในด้านการวางแผน จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม และรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกข้อผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	ผู้อำนวยการ		ผู้บังคับบัญชา		t	p-value
		n=24		n=196			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
9.	ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการสอนลูกเสือ	4.50	0.59	3.57	0.91	6.82*	.00
10.	ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนลูกเสือ	4.54	0.59	3.56	0.90	7.24*	.00
11.	ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.79	0.41	3.84	0.88	9.00*	.00
12.	ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.63	0.49	3.89	0.79	4.63*	.00
13.	ส่งเสริมให้มีการควบคุมดูแลให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน	4.41	0.58	3.67	0.91	3.88*	.00

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	ผู้อำนวยการ		ผู้บังคับบัญชา		t	p- value
		n=24		n=196			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
14.	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ ก้าวหน้าต่อไป	4.33	0.56	3.49	1.13	5.96*	.00
รวม		4.53	0.39	3.67	0.81	8.82*	.00

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในด้านการเรียนการสอนจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม และรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยทุกข้อผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	ผู้อำนวยการ		ผู้บังคับบัญชา		t	p- value
		n=24		n=196			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
15.	สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองใน กิจกรรมลูกเสือ	4.79	0.41	3.92	0.80	8.51*	.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	ผู้อำนวยการ n=24		ผู้บังคับบัญชา n=196		t	p- value
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
16.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ทักษะทางลูกเสือตามความสนใจ	4.83	0.38	3.92	0.90	9.02*	.00
17.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น	4.71	0.46	3.96	0.90	4.01*	.00
18.	จัดให้มีการทบทวนกิจกรรมลูกเสือเพื่อ สร้างความรู้ ความสามารถให้สอดคล้อง กับความต้องการของบุคคล	4.25	0.44	3.85	0.88	3.61*	.00
19.	จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือ	4.00	0.66	3.01	1.21	6.18*	.00
20.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรลูกเสือ	3.83	0.56	3.13	1.16	4.93*	.00
	รวม	4.40	0.32	3.63	0.73	9.22*	.00

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในด้านการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกข้อผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการควบคุม

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	ผู้อำนวยการ n=24		ผู้บังคับบัญชา n=196		t	p-value
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
21.	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	3.92	0.41	3.30	1.15	5.27*	.00
22.	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	3.96	0.62	3.21	1.12	4.94*	.00
23.	จัดให้มีการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	4.08	0.65	3.28	1.20	5.10*	.00
24.	ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือของโรงเรียน	4.00	0.51	3.27	1.17	5.50*	.00
25.	ส่งเสริมให้มีการนำผล นิเทศ ติดตาม และวัดผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	4.00	0.66	3.22	1.23	4.86*	.00
26.	ส่งเสริมให้มีการประชุม แลกเปลี่ยน ผลการประเมินการปฏิบัติงานและการปรับปรุงในปีต่อไป	4.25	0.74	3.40	1.28	4.79*	.00
	รวม	4.03	0.50	3.28	1.13	5.81*	.00

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในด้านการควบคุม จำแนกตามตำแหน่ง

ในภาพรวม และรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกข้อ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมทุกด้าน

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานศึกษา						F	รายคู่ที่แตกต่าง
		เล็ก (1)		กลาง (2)		ใหญ่ (3)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	4.13	0.48	4.04	0.59	3.45	0.89	23.03*	1>2,3
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.04	0.67	3.95	0.73	3.47	0.87	13.32*	1>2,3
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.92	0.66	3.86	0.72	3.50	0.76	9.14*	1>2,3
4	ด้านการควบคุม	3.63	0.75	3.85	0.71	2.97	1.31	13.99*	2>1,3
	เฉลี่ยรวม	3.95	0.55	3.93	0.64	3.35	0.87	17.81*	1>2,3

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาภาพรวมใน ทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า 3 ด้านแรกได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาขนาดเล็กมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในด้านเหล่านี้สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนด้านควบคุมพบว่า สถานศึกษานขนาดกลางมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการวางแผน

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานศึกษา						F	รายคู่ที่แตกต่าง
		เล็ก (1)		กลาง (2)		ใหญ่ (3)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.	ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน	4.41	0.61	4.21	0.79	3.97	0.70	9.66*	1>3
2.	ส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.35	0.65	4.05	0.74	3.60	0.98	18.59*	1>2,3
3.	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือในโรงเรียน	3.93	0.67	4.13	0.79	3.31	0.99	18.31*	2>1,3
4.	มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานด้านกิจกรรมลูกเสือให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.67	4.08	0.68	3.28	1.09	22.51*	1>2,3
5.	ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในกิจการลูกเสือ	4.28	0.69	4.03	0.80	3.38	1.22	19.96*	1>2,3
6.	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานลูกเสือสำหรับผู้บังคับบัญชา	3.83	0.60	3.73	0.77	3.08	1.24	15.14*	1>2,3
7.	จัดหางบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานหรือการจัดการกิจกรรมของผู้บังคับบัญชา	4.00	0.72	3.97	0.80	3.60	0.90	6.15*	1>3

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือ โรงเรียนในการส่งเสริม การปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานศึกษา						F	รายคู่ ที่แตก ต่างกัน
		เล็ก (1)		กลาง (2)		ใหญ่ (3)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
8.	มีการประสานงานระหว่าง หน่วยงานหรือบุคคลที่ เกี่ยวข้องด้านลูกเสือ	4.12	0.76	4.11	0.77	3.37	1.01	19.71*	1>2,3
เฉลี่ยรวม		4.13	0.48	4.04	0.59	3.45	0.89	23.03*	1>2,3

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการวางแผน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ข้อ 1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียนกับข้อ 7) จัดหางบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมของผู้บังคับบัญชาสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วน ข้อ 3) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือในโรงเรียนสถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนข้ออื่นๆ สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานศึกษา						F	รายคู่ที่แตกต่าง
		เล็ก (1)		กลาง (2)		ใหญ่ (3)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
9.	ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการสอนลูกเสือ	3.95	0.81	3.84	0.97	3.38	0.91	10.21*	1>2,3
10.	ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนลูกเสือ	3.94	0.76	3.70	0.99	3.43	0.95	7.51*	1>2,3
11.	ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.15	0.82	3.95	0.94	3.78	0.91	3.84*	1>3
12.	ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.20	0.69	4.19	0.57	3.71	0.80	11.87*	1>2,3
13.	ส่งเสริมให้มีการควบคุมดูแลให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน	4.04	0.78	3.97	0.76	3.43	0.96	12.69*	1>2,3
14.	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไป	3.98	0.74	4.02	0.83	3.11	1.26	20.22*	2>1,3
เฉลี่ยรวม		4.04	0.67	3.95	0.73	3.47	0.87	13.32*	1>2,3

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ข้อ 9 ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการสอนลูกเสือ ข้อ 10) ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนลูกเสือ ข้อ 11) ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อ 12) ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และ ข้อ 13) ส่งเสริมให้มีการควบคุมดูแลให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ส่วน ข้อ 14) จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไปสถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือ โรงเรียนในการส่งเสริม การปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานศึกษา						F	รายคู่ ที่ต่าง ต่างกัน
		เล็ก (1)		กลาง (2)		ใหญ่ (3)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
15.	สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนา ตนเองในกิจกรรมลูกเสือ	4.27	0.79	4.13	0.79	3.77	0.77	9.64*	1>3
16.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมทักษะทางลูกเสือ ตามความสนใจ	4.11	0.85	3.95	0.81	3.98	0.98	0.62	-

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือ โรงเรียนในการส่งเสริม การปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานศึกษา						F	รายคู่ ที่แตก ต่างกัน
		เล็ก (1)		กลาง (2)		ใหญ่ (3)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
17.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิทาง ลูกเสือให้สูงขึ้น	4.18	0.83	3.97	0.90	3.95	0.93	1.67	-
18.	จัดให้มีการทบทวนกิจกรรม ลูกเสือเพื่อสร้างความรู้ ความสามารถให้สอดคล้อง กับความต้องการของบุคคล	3.87	0.75	3.86	0.82	3.93	0.95	0.16	-
19.	จัดให้มีการศึกษาดูงาน กิจกรรมลูกเสือ	3.55	0.82	3.51	0.96	2.62	1.36	18.13*	1>2,3
20.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยน บุคลากรลูกเสือ	3.57	0.73	3.76	0.86	2.71	1.28	21.58*	2>1,3
เฉลี่ยรวม		3.92	0.66	3.86	0.72	3.50	0.76	9.14*	1>2,3

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี 3 ข้อคือ ข้อ 15) สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือ ข้อ 19) จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือ และข้อ 20) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรลูกเสือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ข้อ 15) สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ข้อ 19)

จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วน ข้อ 20) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรลูกเสือสถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการควบคุม

ข้อ	บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานศึกษา						F	รายคู่ที่แตกต่าง
		เล็ก (1)		กลาง (2)		ใหญ่ (3)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
21.	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.61	0.73	3.78	0.79	3.02	1.34	10.35*	2>1,3
22.	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	3.50	0.85	3.73	0.87	2.97	1.27	9.27*	2>1,3
23.	จัดให้มีการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.67	0.85	3.86	0.82	2.93	1.36	14.61*	2>1,3
24.	ส่งเสริมให้มีการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือของโรงเรียน	3.61	0.78	3.81	0.81	2.96	1.35	12.21*	2>1,3
25.	ส่งเสริมให้มีการนำผล ติดตามและวัดผล การดำเนินงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	3.55	0.93	3.84	0.90	2.91	1.37	11.72*	2>1,3

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้อำนวยการ ลูกเสือโรงเรียนในการ ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานศึกษา						F	รายคู่ ที่แตก ต่างกัน
		เล็ก (1)		กลาง (2)		ใหญ่ (3)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
26.	ส่งเสริมให้มีการประชุม แลกเปลี่ยน ผลการประเมิน การปฏิบัติงานและการ ปรับปรุงในปีต่อไป	3.85	0.97	4.05	0.81	3.01	1.41	16.64*	2>1,3
เฉลี่ยรวม		3.63	0.75	3.85	0.71	2.97	1.31	13.99*	2>1,3

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาด้านการควบคุม ในภาพรวม และรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ทุกข้อ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่องบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในด้านการวางแผน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการควบคุม

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน และผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำนวน 253 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 220 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 86.96 ของแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบค่าที่ t – test (Independent) การทดสอบค่าเอฟ F-test) และการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษารoles บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ระดับมาก ยกเว้น ด้านการควบคุม อยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน รองลงมาเป็นด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการควบคุม ต่ำสุดตามลำดับ

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน รองลงมาคือข้อ 2) ส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6) จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานลูกเสือสำหรับผู้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการเรียนการสอน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 12) ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย รองลงมาคือ ข้อ 11) ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 14) จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไป

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 17) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น รองลงมาคือ ข้อ 15) สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือ และข้อ 16) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะทางลูกเสือตามความสนใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 19) จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือ

1.4 ด้านการควบคุม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 26) ส่งเสริมให้มีการประชุม แลกเปลี่ยน ผลการประเมิน การปฏิบัติงานและการปรับปรุงในปีต่อไป รองลงมาคือ ข้อ 21) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 22) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ กับ ข้อ 25) ส่งเสริมให้มีการนำผล นิเทศ ติดตามและวัดผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ระหว่างผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชาลูกเสือในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือแตกต่างกันอย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาททุกด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมใน ทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า 3 ด้านแรกได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาขนาดเล็กมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนด้านควบคุมพบว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่

3.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการวางแผน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ข้อ 1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน กับข้อ 7) จัดหางบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมของผู้บังคับบัญชา สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วน ข้อ 3) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือในโรงเรียน สถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนข้ออื่นๆ สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

3.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ข้อ 9 ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการสอนลูกเสือ ข้อ 10) ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนลูกเสือ ข้อ 11) ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อ 12) ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และ ข้อ 13) ส่งเสริมให้มีการควบคุมดูแลให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนข้อ 14) จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไป สถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่

3.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี 3 ข้อคือ ข้อ 15) สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือ ข้อ 19) จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือ และข้อ 20) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรลูกเสือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ข้อ 15) สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ข้อ 19) จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนข้อ 20) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรลูกเสือ สถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่

3.4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาด้านการควบคุม ในภาพรวม และรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ทุกข้อ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 โดยภาพรวม พบว่า

1. บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ อย่างต่อเนื่องและดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ พระราชบัญญัติลูกเสือแห่งชาติ พุทธศักราช 2551 จึงทำให้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มีการพัฒนาด้านความคิด มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาลูกเสืออื่นทั่วไป ที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา กิจกรรมลูกเสือโรงเรียนต่อไป อีกทั้งกิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เยาวชนของชาติได้ พัฒนาร่างกาย สติปัญญา จิตใจ มีระเบียบวินัย มีความสามัคคี มีความรับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเสียสละ บำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ มีทักษะและมีการพัฒนาตนเองเสมอ จึงทำให้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือตระหนักถึงความจำเป็นของกิจกรรมลูกเสือซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิพงษ์ ทุ่งสุวรรณ (2554, หน้า 74) ที่กล่าวว่า กิจกรรมลูกเสือเป็นกระบวนการสร้างคนให้เป็นคนดี ซึ่งทั่วโลกต่างให้ความสนใจและยอมรับในการจัดกิจกรรมนี้ซึ่งเสริม สร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีเจตคติที่ดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์สำนักงานลูกเสือโลกได้ประกาศอย่างภาคภูมิใจว่า ในกระบวนการพัฒนาทั้งหลาย ไม่มีกระบวนการใดในโลกที่จะพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ตนดำรงอยู่ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อันเป็นพื้นฐานแห่งความมั่นคงของประเทศชาติเท่ากับกระบวนการลูกเสือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ เจริญรัตน์ (2554) ได้วิจัยการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือรุ่นใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนมโดยรวมและรายด้านมีการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านการวางแผน สอดคล้องกับวิจัยของ อุดุลย์ วังไชยเลิศ (2554) ศึกษาสภาพการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 พบว่าด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากสถานศึกษาในระดับมัธยมได้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจนและกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบ

กิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจนและยังเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่มีการวัดผลและประเมินผล การเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ด้านการเรียนการสอน และด้านการจัดบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ สัญญา โยธาวุธ (2555) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือต่อสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า ด้านการเรียนการสอนและด้านการจัดบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากกิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาลูกเสือทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ศิลปกรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบช่วยให้สังคมเจริญก้าวหน้า และยังเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นการปฏิบัติจริง ทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ทั้งนี้การที่จะพัฒนาลูกเสือได้นั้น ผู้บังคับบัญชาก็ต้องมีการพัฒนาตามเพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้กับลูกเสือเพื่อให้กิจกรรมลูกเสือพัฒนายิ่งขึ้นอีกด้วย ด้านการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะยังขาดการส่งเสริมที่จริงจัง ขาดการติดตามวัดผลและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วิจัยของ อุดลย์ วังไชยเลิศ (2554) ศึกษาสภาพการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีสามัญ รุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 พบว่า ด้านการควบคุมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ระหว่างผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือโดย ภาพรวม แสดงบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน แสดงบทบาทด้านการวางแผน การเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรและการควบคุม ได้มากกว่าผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการยังเน้นในเรื่องการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเยาวชน มีมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปลูกฝังคุณธรรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ จัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษา จากจุดเน้นต่างๆ ดังกล่าว ส่งผลให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง และได้นำไปวางแผนเพื่อบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป และสอดคล้องงานวิจัยของ ปาวิชาติ เจริญรัตน์ (2554) ได้วิจัยการดำเนินงาน

กิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ผลการเปรียบเทียบ การดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนมจำแนกตาม สถานภาพการบริหาร ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ มีการดำเนินงาน กิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลูกเสือ แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียน มีการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือมากกว่าครูที่สอนกิจกรรมลูกเสือ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามขนาด สถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่ สอดคล้องกับวิจัยของวุฒิพงษ์ พึ่งสุวรรณ (2554) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรม ลูกเสือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือใน สถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับวิจัยของ ปารรณนา พันธุราช (2552) ที่ได้ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังไม่สอดคล้องกับวิจัยของ อมรวิธน์ สุทธิสาร(2554) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนลูกเสือสามัญ รุ่นใหญ่ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่ปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนลูกเสือในโรงเรียนที่มี ขนาดเล็ก ทั้งนี้การที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ อาจเพราะว่าสถานศึกษาขนาดเล็กมักจะมี บุคลากรที่มาบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่จะมีอายุน้อยและยังไม่มีวุฒิทางลูกเสือ ทำให้ผู้อำนวยการ ลูกเสือโรงเรียนต้องทำการส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านี้เข้ารับการฝึกอบรมด้านลูกเสือเพื่อจะได้ พัฒนาตนเองให้มีวุฒิทางลูกเสือที่สูงขึ้น และได้นำความรู้ด้านลูกเสือมาปรับปรุงและพัฒนา โรงเรียน จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาลูกเสือขนาดเล็ก สูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากผลการศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นบุคลากรยุคใหม่และให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมกิจการลูกเสือ อีกทั้งภายในสถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยจึงทำให้มีสิ่งเสริมการจัดการวางแผน การเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากร ติดตามประเมินผลได้ง่ายสะดวกและมีประสิทธิภาพ มีเพียงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือในโรงเรียน การให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไป และการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร สถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดกลางมีจำนวนบุคลากรที่พอเพียง เหมาะสม และมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระเบียบ ระบบ อยู่แล้ว ทำให้มีความคิดเห็นต่างกัน ทั้งนี้รวมไปถึงด้านการควบคุมในภาพรวมและรายชื่อด้วย จึงไม่สอดคล้องกับวิจัยของอมรรัตน์ สุทธิสาร (2554) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนลูกเสือในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก และไม่สอดคล้องกับ ปราวธนา พันธุราช (2552) ที่ได้ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยที่นำมาใช้ในการอ้างอิงนี้ ส่วนใหญ่ที่ไม่สอดคล้องกับงานที่ได้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ในแต่ละเรื่องเป็นเรื่องการศึกษาการบริหารงาน การดำเนินงาน สภาพปัญหา ในกองลูกเสือ โดยงานวิจัยต่างๆ ผู้บริหารจะรวมไปถึง รองผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นๆ ครู บุคลากร ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมลูกเสือ แต่สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นและให้ความสนใจเกี่ยวกับ บทบาทของผู้ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน โดยเฉพาะผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่มีหน้าที่สอนวิชาลูกเสือโดยตรงเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การศึกษาบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ในครั้งนี้เป็นข้อมูล แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบริหารและพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ต่อไป

1. ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานลูกเสือ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรด้านลูกเสือร่วมกันและส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับลูกเสือภายในโรงเรียน

2. ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการสอนและจัดทำแผนการสอนลูกเสือ ควรมีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า

3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรลูกเสือได้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือและให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรลูกเสือจากภายนอก

4. ควรส่งเสริมให้มีการติดตามผลการดำเนินงานโดยควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อ นิเทศติดตาม วัดผลและประเมินผล และนำผลงานมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมลูกเสือต่อไป

5. จากผลการศึกษา หน่วยงานระดับที่สูง ควรให้การสนับสนุนด้านต่างๆ สวัสดิการ อย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่โรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการดำเนินงานกิจการลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 (สุโขทัย-ตาก) เพื่อจะได้พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ให้ดีขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรศึกษาค้นคว้าตัวแปรอื่นเช่น ประสบการณ์การสอนลูกเสือ วุฒิทางลูกเสือ หรือ ปัจจัยอื่นๆเช่น งบประมาณ หน่วยงานภายนอกที่สนับสนุน ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและขยายขอบเขตการค้นคว้า เพื่อนำผลการเปรียบเทียบไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพระนคร

บรรณานุกรม

กนกวรรณ เพียงเกต. (2541). **บทบาทของผู้สูงอายุในการดูแลเด็กเล็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กมล ภูประเสริฐ. (2545). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: เสริมสินพีรพรสซีสเต็ม.

กรมวิชาการ. (2533). **คู่มือการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมวิชาการ. (2545). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

กรมวิชาการ. (2546). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา แก้วกันภัย. (2553). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในการส่งเสริมการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

เก็จวลี กวีธรร. (2539). **บทบาทของครูระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ที่มีต่อการส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- งามนิจ จันทร. (2536). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนา การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จรรยา แสนพันธุ์. (2548). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกระบี่.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: บิ๊กพอยท์.
- ฉลุไธ วงษ์ประชุม. (2541). **บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชไมพร สมบัติยานุชิต. (2541). **บทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของบุคลากรศูนย์ วัฒนธรรมจังหวัดภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ, ธิติมา สุบิน และวิศณุ หวังดี. (2551). **การศึกษาริชากรงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.**
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2544). **การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ทักษิณ อารยะจารุ. (2548). **การศึกษาริชากรงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัย.** พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนพร คล้ายกัน. (2541). **การศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ระหว่างปี พ.ศ.2541-2544.** กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นรินทร์ ภาระศรี. (2542). **การบริหารและการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิพนธ์ กิनावงศ์. (2544). **หลักบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: ภาควิชาบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). **การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญตา ไล่เลิศ. (2550). **บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เชียงใหม่: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- ปรารภนา พันธูราช. (2552). **การศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ เจริญรัตน์. (2554). **การดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- พรทิพย์ มีพยุง. (2555). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เพชรรัตน์ ฮีมินกุล. (2548). **การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขต ดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2541). **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา**. กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- มัช สุขเยี่ยม. (2542). **การพัฒนาประสบการณ์ชีวิตและสังคม**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546**. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

- วนิดา นาค่อง. (2544). **ผลการพัฒนางานวิชาการระดับประถมศึกษาโดยใช้การนิเทศภายในแบบร้อยเปอร์เซ็นต์ กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านเขาน้อย อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วันชัย มีชาติ. (2550). **การบริหารองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2540). **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** กรุงเทพฯ: อัมรินทร์การพิมพ์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วินัย ไชยทอง. (2547). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- วิโรจน์ สวรรัดนะ. (2545). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- วุฒิพงษ์ ฟุ้งสุวรรณ. (2554). **สภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- ศรีวรรณ สงวนทรัพย์. (2548). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สนอง เครือมาก. (2535). **คู่มือสอบปฏิบัติราชการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** นครสวรรค์: เรียงดี.
- สมคิด บางโม. (2548). **องค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมยศ นาวิกการ. (2544). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมยศ นาวิกการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). **ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร: ข้อเสนอสาระสำคัญ.** วารสารราชบัณฑิตยสถาน, 26, 130-137.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ.** อุบลราชธานี: ครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สรรเพชร อิศริยวัชรการ. (2546). **ทฤษฎีการสอนสู่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มเวลา.** ราชบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สรวงทิพย์ ภู่อุณา. (2541). **การรับรู้บทบาทที่กำหนด บทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่ปฏิบัติ จริงของพยาบาลในสถานีนามัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** ปริญญาโท กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- สัญญา เขียวปาน. (2553). สภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดอุดรธานี. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**, 4(2), 62.
- สัญญา โยธาภู. (2555). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือต่อสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สายรุ่ง ประชากุล. (2544). **รวมบทความการบรรยายพิเศษในรอบ 1 ปี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. (2533). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. (2538). **ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ. 2509 (พิมพ์ครั้งที่ 16)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)**. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2551). **พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ.2551**. กรุงเทพฯ: สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ.
- สินธุ์ รัตนปัญญา. (2550). **สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สิริลักษณ์ ตาดี. (2550). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครสวรรค์เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.
- สุนทร ทัด. (2549). **การจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี**. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุพล วงสินธ์. (2545). **การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้**. **วารสารวิชาการ**, 5, 12-17.

- สุภัตตรา บรรเทา. (2552). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน
แกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2.**
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2546). **หลักการบริหารธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4).**
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ แบ่งทิศ. (2545). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอน
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร
- เสาวลักษณ์ นิการพิทยา. (2544). **การพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม.** มหาสารคาม:
ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- อดุลย์ วัชไชยเลิศ. (2554). **สภาพการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 35.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- อมรรัตน์ สุทธิสาร. (2554). **สภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาในจังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัย
นครพนม, 1(2), 89-94.**
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). **รายงานการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based
Management).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพระนคร

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. นายวรินทร์ ชำนาญผา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษาเขต 38 วุฒิท่างลูกเสือ 4 ท่อน (L.T.)
4. นายจิราวุธ คุ่มจันทร์ ครูโรงเรียนยางซ้ายพิทยาคม วุฒิท่างลูกเสือ 4 ท่อน (L.T.)
5. นายสุรินทร์ คำนึ่งครวญ ครูโรงเรียนสวรรคค่อนันตวิทยา วุฒิท่างลูกเสือ 4 ท่อน (L.T.)

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
ลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริม
การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 4 ด้าน คือ บทบาทด้านการ
วางแผน บทบาทด้านการจัดการเรียนการสอน บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร บทบาทด้านการ
ควบคุม แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
ลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

2. เพศ

ชาย

หญิง

3. อายุ

ไม่เกิน 29 ปี

30 – 39 ปี

40 – 59 ปี

60 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 การปฏิบัติของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนตามบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

คำสั่ง ขอให้ท่านพิจารณาว่าการปฏิบัติของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนตามบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงช่อง “ระดับการปฏิบัติ” ที่ตรงกับความเป็นจริง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนแสดงบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การปฏิบัติของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนตามบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ด้านการวางแผน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก(4)	ปานกลาง(3)	น้อย(2)	น้อยที่สุด (1)
ก.	ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน		✓			

จากตัวอย่างข้อ ก. ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านการวางแผน โดยมีการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน ในระดับมาก

ข้อ	การปฏิบัติของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนตาม บทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาในกอง ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านการวางแผน					
1.	ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน					
2.	ส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับ คณะลูกเสือแห่งชาติ					
3.	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือในโรงเรียน					
4.	มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานด้านกิจกรรมลูกเสือให้กับผู้ ที่เกี่ยวข้อง					
5.	ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในกิจการลูกเสือ					
6.	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานลูกเสือสำหรับผู้บังคับบัญชา					
7.	จัดหางบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมของผู้บังคับบัญชา					
8.	มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลที่ เกี่ยวข้องด้านลูกเสือ					
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
9.	ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการสอนลูกเสือ					
10.	ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันออกแบบการจัดการ เรียนการสอนลูกเสือ					
11.	ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ					
12.	ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
13.	ส่งเสริมให้มีการควบคุมดูแลให้มีการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนตามแผนการสอน					
14.	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไป					

ข้อ	การปฏิบัติของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนตาม บทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาในกอง ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านพัฒนาบุคลากร					
15.	สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือ					
16.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะทางลูกเสือตามความสนใจ					
17.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น					
18.	จัดให้มีการทบทวนกิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล					
19.	จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือ					
20.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรลูกเสือ					
	ด้านการควบคุม					
21.	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ					
22.	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ					
23.	จัดให้มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
24.	ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือของโรงเรียน					
25.	ส่งเสริมให้มีการนำผล นิเทศ ติดตามและวัดผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด					
26.	ส่งเสริมให้มีการประชุม แลกเปลี่ยน ผลการประเมินการปฏิบัติงานและการปรับปรุงในปีต่อไป					

ภาคผนวก ค ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ
แบบสอบถามบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ
ผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38

คำชี้แจง

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามบทบาทผู้อำนวยการลูกเสือ
โรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัย

ที่	รายการข้อความความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
	ด้านการวางแผน						
1.	ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองลูกเสือในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
2.	ส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตาม ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
3.	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านลูกเสือใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
4.	มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานด้านกิจกรรม ลูกเสือให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
5.	ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในกิจการ ลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
6.	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานลูกเสือสำหรับ ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0

ที่	รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
7.	จัดหางบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
8.	มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องด้านลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
	ด้านการเรียนการสอน						
9.	ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการสอนลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
10.	ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
11.	ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0	+1	+1	+1	+1	0.8
12.	ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	0	0	+1	+1	+1	0.6
13.	ส่งเสริมให้มีการควบคุมดูแลให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน	0	+1	+1	+1	+1	0.8
14.	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าต่อไป	0	+1	+1	+1	+1	0.8
	ด้านการพัฒนาบุคลากร						
15.	สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
16.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะทางลูกเสือตามความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0

ที่	รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
17.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม วุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
18.	จัดให้มีการทบทวนกิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้าง ความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
19.	จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
20.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรด้านลูกเสือ	+1	0	+1	+1	+1	0.8
	ด้านการควบคุม						
21.	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
22.	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
23.	จัดให้มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
24.	ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
25.	ส่งเสริมให้มีการนำผล นิเทศ ติดตามและวัดผล การดำเนินงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
26.	ส่งเสริมให้มีการประชุม แลกเปลี่ยน ผลการ ประเมินการปฏิบัติงานและการปรับปรุงในปี ต่อไป	+1	0	+1	+1	+1	0.8

ภาคผนวก ง รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูลในจังหวัดสุโขทัย

1. โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม
2. โรงเรียนอุดมดรุณี
3. โรงเรียนบ้านสวนวิทยา
4. โรงเรียนลิไทพิทยาคม
5. โรงเรียนกงไกรลาศวิทยา
6. โรงเรียนหนองตุมวิทยา
7. โรงเรียนไกรในวิทยาคมรัชมังคลาภิเษก
8. โรงเรียนศรีมาศพิทยาคม
9. โรงเรียนบ้านใหม่เจริญผลพิทยาคม
10. โรงเรียนบ้านด่านลานหอยวิทยา
11. โรงเรียนตลิ่งชันวิทยานุสรณ์
12. โรงเรียนสวรรคค่อนันตวิทยา
13. โรงเรียนหนองปลาหมอพิทยาคม
14. โรงเรียนหนองกฉับวิทยา
15. โรงเรียนสวรรคค่อนันตวิทยา2
16. โรงเรียนเมืองเสด็จ
17. โรงเรียนท่าชัยวิทยา
18. โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา
19. โรงเรียนเมืองดั่งวิทยา
20. โรงเรียนทุ่งเสลี่ยมชนูปถัมภ์
21. โรงเรียนชัยมงคลพิทยา
22. โรงเรียนศรีสำโรงชนูปถัมภ์
23. โรงเรียน วังทองวิทยา
24. โรงเรียนบ้านไร่พิทยาคม
25. โรงเรียนขุนไกรพิทยาคม
26. โรงเรียนยางซ้ายพิทยาคม
27. โรงเรียนศรีนคร

ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น Reliability

```

NEW FILE.
DATASET ACTIVATE DataSet2.
DATASET CLOSE DataSet1.
RELIABILITY
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 b1 b2 b3 b4 b5 b6 c1 c2 c3 c4 c5 c6 d
1 d2 d3 d4 d5 d6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.3667	.61495	30
a2	4.3000	.74971	30
a3	4.0667	.86834	30
a4	3.9667	.88992	30
a5	4.1000	.92289	30
a6	3.8000	.84690	30
a7	4.0333	.96431	30
a8	4.0667	.86834	30
b1	3.9667	.99943	30
b2	3.9667	.88992	30
b3	4.3333	.84418	30
b4	4.2333	.72793	30
b5	4.0667	.82768	30
b6	3.8333	.98553	30
c1	4.1000	.84486	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
c2	4.2000	.92476	30
c3	4.1667	.94989	30
c4	3.9667	.85029	30
c5	3.3667	1.06620	30
c6	3.5333	.97320	30
d1	3.7667	.89763	30
d2	3.6333	1.03335	30
d3	3.7667	.97143	30
d4	3.7000	.95231	30
d5	3.6000	.96847	30
d6	3.7667	.97143	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	98.3000	329.803	.703	.976
a2	98.3667	330.654	.538	.976
a3	98.6000	322.041	.741	.975
a4	98.7000	320.631	.768	.975
a5	98.5667	319.495	.774	.975
a6	98.8667	320.051	.829	.975
a7	98.6333	319.551	.737	.975
a8	98.6000	322.041	.741	.975
b1	98.7000	317.045	.782	.975
b2	98.7000	316.700	.896	.974
b3	98.3333	323.195	.724	.975
b4	98.4333	324.875	.780	.975
b5	98.6000	323.076	.744	.975
b6	98.8333	314.006	.885	.974
c1	98.5667	321.564	.779	.975
c2	98.4667	324.671	.611	.976
c3	98.5000	323.983	.614	.976
c4	98.7000	326.562	.605	.976
c5	99.3000	318.631	.686	.976
c6	99.1333	314.533	.881	.974
d1	98.9000	316.576	.892	.974
d2	99.0333	311.826	.904	.974
d3	98.9000	319.334	.738	.975
d4	98.9667	314.585	.900	.974
d5	99.0667	313.444	.919	.974
d6	98.9000	313.679	.909	.974

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102.6667	345.885	18.59799	26



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพระเวศวรร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล สุรกิจ นองขมวด
วัน เดือน ปี เกิด 14 กรกฎาคม 2516
ที่อยู่ปัจจุบัน 150/1 หมู่ที่ 9 ตำบลหนองอ้อ อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย 64130
ที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา 343 หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านแก่ง อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย 64130
ตำแหน่งปัจจุบัน ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
ประวัติการศึกษา พ.ศ.2539 การศึกษาศาสตรบัณฑิต กศ.บ. (พลศึกษา-สุขศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

มหาวิทยาลัยนเรศวร