



รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

มัทนา สุภสวัสดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ดุษฎีนิพนธ์
ของ
มัทนา สุภสวัสดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A MODEL FOR ADMINISTRATIVE DEVELOPMENT OF SCOUT
PRINCIPLES – BASED MODEL SCHOOLS UNDER THE OFFICE
OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION IN
THE NORTHEAST REGION

BY
MATTHANA SUPHASAWAT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for The Doctor of Education in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.สุรัตน์ ดวงชาทม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำ เสนอแนะ ในการดำเนินการวิจัยนี้จนสำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันมีคุณค่าซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิควชิรเมธีมุกดาหาร ที่ให้ความช่วยเหลือในการทดลองใช้รูปแบบและอำนวยความสะดวกในการทดลอง ในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงวิทยากรทุกท่านในให้ความรู้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขอกราบขอบพระคุณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหารที่เป็นหน่วยงาน ให้ความอนุเคราะห์ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดทำวิจัยในครั้งนี้ตลอดจนบุคลากร ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินการวิจัยที่ได้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยและรองผู้อำนวยการ คณะครูทุกท่าน ที่เข้าร่วมการพัฒนาในครั้งนี้ รวมถึง ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในทุกขั้นตอน

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็น เครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมเลี้ยงดูและ คอยให้การสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ ด้วยความระลึกในพระคุณเป็นอย่างสูง

มัทนา สุภสวัสดิ์

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
ผู้วิจัย	มัทนา สุภสวัสดิ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม
ปริญญา	ค.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ และ 3) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ตามกระบวนการที่พัฒนาขึ้น การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ 9 ตอน คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบโดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบ แล้วตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนา คือ ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ มี 5 องค์ประกอบหลัก และ 21 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร มี 4 ตัวชี้วัด 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน มี 6 ตัวชี้วัด 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ มี 3 ตัวชี้วัด และ 5) ด้านการประเมินผล มี 5 ตัวชี้วัด

2. รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) ความมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การติดตามและประเมินผล และจากการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพบว่า โดยภาพรวมและด้านความถูกต้องเหมาะสม ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ พบว่าความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา โรงเรียนดีวิถึลูกเสือ

TITLE	A Model for Administrative Development of Scout Principles– Based Model Schools under the Office of the Vocational Education Commission in the Northeast Region
AUTHOR	Matthana Suphasawat
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Surat Duangchatom
DEGREE	Ed.D. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
Year	2025

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the administrative components of the Scout Principles–Based Model Schools under the Office of the Vocational Education Commission (OVEC) in the Northeast Region, 2) create and implement the model for administrative development of the Scout Principles – Based Model Schools, and 3) assess the effectiveness of the developed model as implemented through the structured process. The research process was divided into three stages, comprising nine steps. Phase 1 involved examining components through in–depth interviews with school administrators and served as a model for excellent practices, as well as validating and confirming these components within the developed model. Phase 2 involved creating and developing a model for the administrative development of the Scout Principles–Based Model Schools. An investigation into current and desirable conditions, as well as a needs assessment, was conducted. Ten experts reviewed the validation and confirmation of the model’s appropriateness. Phase 3 involved the implementation of the developed model with a sample of 30 teachers teaching Scout activities, selected through purposive sampling.

The research findings were as follows:

1. The administrative components of the Scout Principles–Based Model Schools consisted of five main components and 21 indicators as follows: 1) Administrators, with four indicators; 2) Teachers and Educational Personnel, with three indicators; 3) Learning Management and Student Characteristics, with six indicators; 4) Scout Activities, with three indicators; and 5) Assessment, with five indicators.

2. The model for administrative development in the Scout Principles–Based Model Schools included the following components: 1) principles, 2) objectives, 3) content, 4) processes, and 5) monitoring and evaluation. Overall, the model's appropriateness demonstrated its accuracy and feasibility at the highest level, both overall and in each aspect.

3. The effectiveness of the developed model reached the highest overall level of appropriateness. Participants' post–training mean scores were higher than their pre–training scores, indicating its effectiveness and successful implementation in schools.

Keywords: Development Model, Scout Principles–Based Model Schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ตอนที่ 1 การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา	14
ตอนที่ 2 นโยบายเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ	29
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ	40
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	106
ตอนที่ 5 บริบทการบริหารจัดการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	114
ตอนที่ 6 การวิจัยและการพัฒนา	125
3 วิธีดำเนินการวิจัย	135
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	135
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	135
ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี วิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	139

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะเวลาที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถี ลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	145
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
ระยะเวลาที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	149
ระยะเวลาที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี วิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	163
ระยะเวลาที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	191
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	211
ความมุ่งหมายของการวิจัย	211
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	212
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	212
สรุปผลการวิจัย	214
อภิปรายผลการวิจัย	216
ข้อเสนอแนะ	228
บรรณานุกรม	231

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	245
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาองค์ประกอบ.....	247
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ.....	251
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	255
ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ	259
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	263
ภาคผนวก ฉ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	295
ภาคผนวก ช เครื่องมือสำหรับการวิจัย.....	299
ภาคผนวก ซ ค่า IOC ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถาม.....	303
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบกิจกรรม.....	307
ประวัติย่อผู้วิจัย	313

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ	54
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านผู้บริหารและตัวชี้วัด	59
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาและตัวชี้วัด	66
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะ ของผู้เรียนและตัวชี้วัด	73
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านพลังทีมการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ ในสถานศึกษา	82
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือและตัวชี้วัด	88
7 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ	109
8 ผลการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	150
9 องค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ จากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศจนเป็นต้นแบบ	158
10 การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี วิถีสกุลเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากผู้เชี่ยวชาญ	162
11 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	163
12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบ การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ ภาพรวม	165

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร	166
14 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	167
15 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะ ของผู้เรียน	169
16 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ	171
17 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	172
18 ตารางกำหนดการฝึกปฏิบัติหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	179
19 แสดงรายละเอียดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนดี วิถีลูกเสือของผู้เข้ารับการพัฒนา	182
20 ผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบรูปแบบการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยผู้เชี่ยวชาญ	185

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 1 ด้านผู้บริหาร (N = 10)	186
22 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดี วิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (N = 10)	187
23 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน (N = 10)	188
24 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ (N = 10)	189
25 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา (N = 10)	190
26 คะแนนก่อนการใช้รูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (N = 30)	191
27 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบ พัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	193

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 คะแนนทดสอบท้ายบทเรียน ขององค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จำนวน 5 เล่ม	195
29 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนา การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางองค์ประกอบของ เล่มที่ 1 ด้านการบริหาร (N = 30)	197
30 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนา การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางองค์ประกอบของ เล่มที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	199
31 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนา การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางองค์ประกอบของ เล่มที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน	200
32 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนา การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางองค์ประกอบของ เล่มที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ	201
33 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนา การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางองค์ประกอบของ เล่มที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	203
34 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามาตามรูปแบบ การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน (N = 30)	205
35 แสดงคะแนนทดสอบหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี วิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	207

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ประสิทธิภาพของรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	208

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
2 องค์ประกอบด้านผู้บริหารและตัวชี้วัด.....	61
3 องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาและตัวชี้วัด	67
4 องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและตัวชี้วัด	76
5 ภาพการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ	77
6 องค์ประกอบด้านพลังทีม การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์และตัวชี้วัด	83
7 องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือและตัวชี้วัด	90
8 ภาพแสดงวงจร PDCA	94
9 องค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ	110
10 ภาพรวมการวิจัย	147
11 เอกสารเครื่องมือสำหรับการวิจัย	301
12 การสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ณ วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล และวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน เพื่อศึกษาองค์ประกอบของ การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ	309
13 การสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ณ วิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน และวิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ	310
14 ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	311
15 ทดลองใช้รูปแบบ	312

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กิจการลูกเสือเป็นกิจการเป็นขบวนการทางการศึกษาสำหรับเยาวชน ที่ก่อตั้งขึ้นโดย Lord Baden Powell ที่ได้นำเด็กจำนวน 20 คน ไปทดลองอยู่ค่ายพักแรม ที่เกาะ บราวน์ซี (Brownsea Island) ประเทศอังกฤษ เป็นเวลา 9 วัน หลังจากนั้นได้เขียน หนังสือชื่อ "การลูกเสือสำหรับเด็กชาย" (Scouting for boys) ขึ้น เพื่อเป็นการขยายกิจการ ลูกเสือให้เป็นที่แพร่หลาย ต่อมา พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ได้ขอจัดตั้งและรับเอากิจการลูกเสือเข้ามาเผยแพร่ในประเทศไทย เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2454 จัดเป็นประเทศลำดับที่ 3 ต่อจากประเทศอังกฤษ ถือได้ว่าพระองค์ท่านเป็น ผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย จนทำให้กิจการลูกเสือมีความเจริญก้าวหน้ามาจนถึง ทุกวันนี้ ด้วยมีพระราชประสงค์ฝึกเยาวชนตั้งแต่เยาว์วัยให้มีความเป็นระเบียบวินัย เป็นกำลังและเป็นประโยชน์แก่ชาติบ้านเมือง กิจการลูกเสือไทย ได้ดำเนินตามรอย พระยุคลบาท และอยู่ใต้เดชพระบารมีแห่งพระมหากษัตริย์ ในฐานะประมุขของคณะ ลูกเสือแห่งชาติ เนื่องจากหลักการและวิธีการของลูกเสือ สามารถขับเคลื่อนพัฒนา คุณภาพเยาวชนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขบวนการลูกเสือเป็นขบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างคุณธรรมการ ลูกเสือ เป็นกระบวนการหนึ่ง ซึ่งเรียกกันว่า “ขบวนการลูกเสือ” (Scout Movement) ที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกยอมรับว่าเป็นขบวนการที่สามารถพัฒนาเยาวชน ให้เป็นพลเมือง ที่มีความรับผิดชอบตนเองและต่อส่วนรวม โดยนำขบวนการลูกเสือมาขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพของเยาวชนไทย เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเสริมสร้างทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม พัฒนา บุคลิกภาพ สุขภาพตลอดจนการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนไทย ให้เป็นบุคคล ที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาทั่ว ประเทศจัดกิจกรรมลูกเสือ ควบคู่กับการเรียนการสอน

ในด้านวิชาการและการนำขบวนการลูกเสือมาแก้ปัญหาเยาวชนและสังคมโดยสร้างจิตสำนึก ให้เยาวชนเป็นคนที่มีความรู้และ เป็นคนดีมีระเบียบวินัย มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ กิจกรรมลูกเสือจึงเจริญก้าวหน้ามาตามลำดับจนก้าวเข้าปีที่ 112 ถึงปีปัจจุบัน พ.ศ. 2566 (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2565, หน้า 4)

การลูกเสือไทยในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2581) (ข้อ 3 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 ศักยภาพตลอดช่วงชีวิต สอดรับกับเป้าหมายของจุดเน้นเชิงนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน (ปีงบประมาณพ.ศ. 2567) ว่าด้วยเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก โดยจัดให้มีรูปแบบ วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสุขและได้รับการปกป้องความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการสร้างทักษะให้ผู้เรียนมีความสามารถ มีทักษะชีวิตในการดูแลตนเอง และการดูแลตนเองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคมในปัจจุบัน ประกอบกับเป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 (2) การเปลี่ยนนิมิตบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (5) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (6) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (7) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 8 – 9)

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม การสร้างวินัย ความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การมีจิตสาธารณะ ความตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและเสริมสร้างความรู้

ความเข้าใจที่ถูกต้อง ในหลักการประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด อุดมการณ์และความเชื่อ รวมทั้งรู้คุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของไทย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาพลเมืองให้เข้มแข็ง สร้างคนในชาติให้มีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ การพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยมีคุณลักษณะตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการนั้นต้องบ่มเพาะและปลูกฝังอย่างเหมาะสม สม่่าเสมอ ต่อเนื่อง และต้องใช้เวลาในการพัฒนาจนเกิดเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวไปอย่างยั่งยืน

พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มาตรา 9 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุนงานของคณะลูกเสือแห่งชาติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ (พระราชบัญญัติลูกเสือ, 2551, หน้า 2) ซึ่งกิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า สร้างคุณค่าให้กับตนเองและเป็นคนดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์หลักในการฝึกอบรมให้เด็กและเยาวชนเป็นคนดีมีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ ตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตามกรอบปฏิรูปการศึกษา ข้อที่ 2 หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมลูกเสือยังเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ให้นักเรียน นักศึกษา ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในประวัติศาสตร์มีค่านิยมที่ถูกต้องตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และมีภูมิคุ้มกัน ปลอดภัยจากยาเสพติด นับเป็นแนวทางในการพัฒนาคนซึ่งเริ่มจากเด็กและเยาวชนได้อีกทางหนึ่ง โดยการปลูกจิตสำนึกให้เด็กและเยาวชน ยึดมั่นปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศต่อไป

โครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษาที่สนใจการพัฒนาเยาวชนโดยการนำวิธีการลูกเสือ (The Scout Method) มาใช้ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียนโดยการบูรณาการร่วมกับการเรียนการสอน กิจกรรมนักเรียน มุ่งเน้นให้ปฏิบัติอย่างเป็นวิถีชีวิต (Way of life) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมเรียนการสอนลูกเสือเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดนโยบายในการ

เสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิตของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ผ่านการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ซึ่งขบวนการลูกเสือเป็นการฝึกอบรมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ มีระเบียบวินัย รู้จักช่วยเหลือผู้อื่นและมีจิตอาสา ซึ่งเป็นไปตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ 10 ข้อ ให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม โดยส่งเสริมให้มีสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2566) โดยมุ่งเน้นความสำคัญให้สถานศึกษาที่มีกระบวนการบริหารโดยใช้กระบวนการและหลักการทางลูกเสือ หลักการสำคัญของการลูกเสือมี 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ลูกเสือเป็นผู้มีศาสนา 2) ลูกเสือมีความจงรักภักดีต่อชาติบ้านเมือง 3) ลูกเสือมีความเชื่อมั่นในมิตรภาพและความเป็นภราดรภาพของโลก 4) ลูกเสือเป็นผู้บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น 5) ลูกเสือยึดมั่นและปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ 6) ลูกเสือเป็นผู้อาสาสมัคร 7) ลูกเสือยอมไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง 8) มีการฝึกอบรมเฉพาะผ่านระบบหมู่ ทดสอบเป็นขั้น ๆ มีเครื่องหมายวิชาพิเศษ และมีกิจกรรมกลางแจ้งเพื่อเตรียมพลเมืองดี (สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ, พ.ศ. 2521, หน้า 25 – 26) ซึ่งจะพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนให้แสดงออก นำความรู้ และทักษะที่ได้รับและฝึกฝนจากกิจกรรมลูกเสือไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีความชัดเจนและโดดเด่นในการขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในสถานศึกษา (สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน, 2566, หน้า 2)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อทราบองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ เพื่อได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ รวมทั้งทราบประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือที่พัฒนาขึ้นว่าเกิดประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีอะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดอย่างไร

2. รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
มีลักษณะและรายละเอียดอย่างไร

3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน ที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถึลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามกระบวนการที่พัฒนาขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ได้ทราบองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน
2. ได้แนวทางการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถึลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. ทราบประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน

ขอบเขตของการวิจัย

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา รายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

1.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ซึ่งเป็นสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 68 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 2,261 คน รายละเอียดประกอบด้วย ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 68 คน, รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 136 คน, ผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับลูกเสือ จำนวน 2,057 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ที่เป็นสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาล ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 4 คน, รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 8 คน, ผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับลูกเสือ จำนวน 313 คน จำนวนไม่น้อยกว่า 325 คน ซึ่งเปรียบเทียบตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน จากสถานศึกษา จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) วิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 54 คน
- 2) วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

จำนวน 109 คน

- 3) วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 38 คน
- 4) วิทยาลัยการอาชีพหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 105 คน

1.1.3 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวนรวม 30 คน ประกอบด้วย ผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับลูกเสือ ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคนวนิพนธ์ราชนิมุกดาหาร ที่สมัครใจและเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนา

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้มาจากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของโครงการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบกับเนื้อหาที่ได้จากแนวนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ 5) การติดตามและประเมินผล

1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ที่ใช้ในการวิจัยและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 1 ปี (พ.ศ. 2566 – 2568)

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

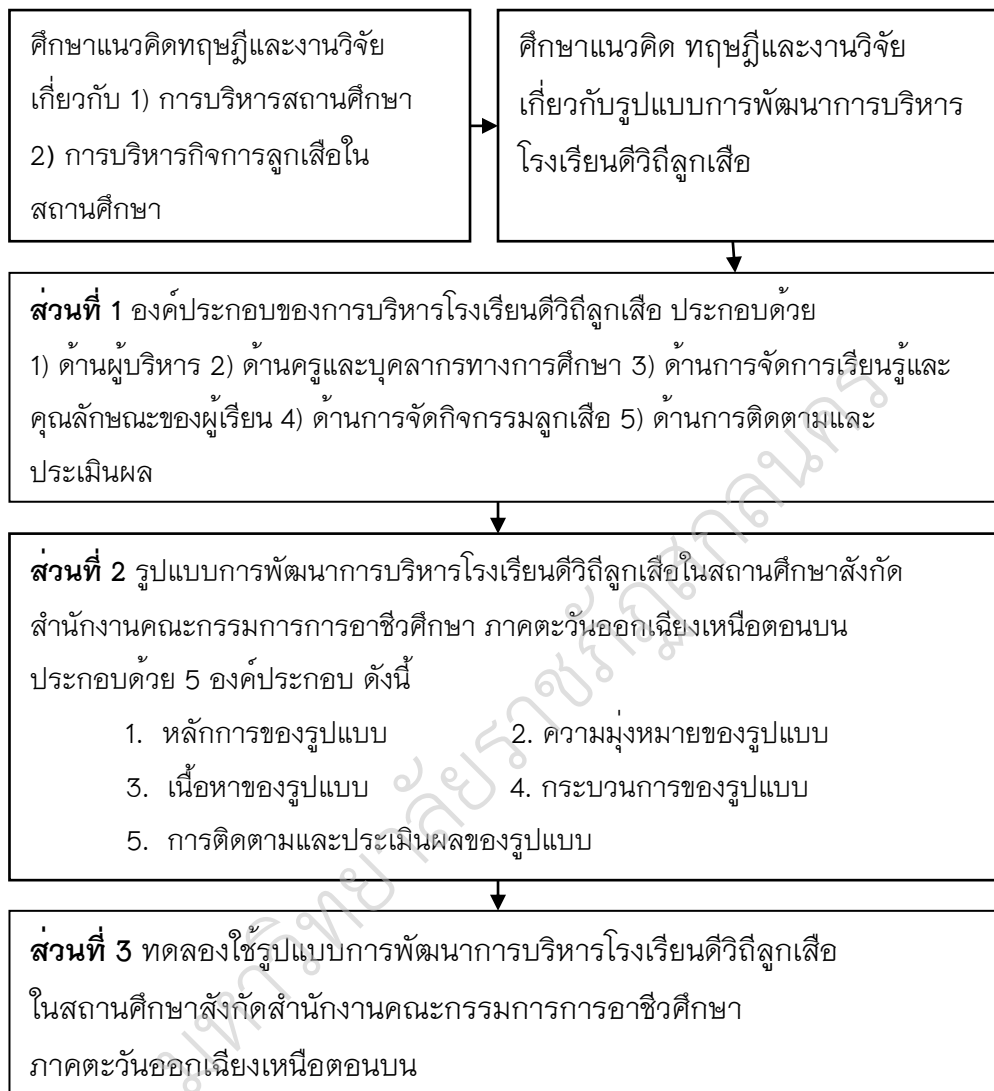
ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัยเพื่อความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

1. โรงเรียนศิริฤทธิลูกเสือ หมายถึง สถานศึกษาที่มีการพัฒนาเยาวชนโดยการนำวิธีการลูกเสือ (The Scout Method) มาใช้ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้นักเรียนโดยการบูรณาการรวมกับการเรียนการสอน กิจกรรมนักเรียน มุ่งเน้นให้ปฏิบัติอย่างเป็นวิถีชีวิต (Way of life) โดยอาศัยข้อมูลจากคู่มือการใช้เกณฑ์การประเมินผลและให้คะแนนโครงการโรงเรียนศิริฤทธิลูกเสือ ปี 2566 ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลดังกล่าว ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งพิจารณาจากผลการดำเนินงานเชิงประจักษ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงาน ซึ่งพิจารณาจาก คุณวุฒิด้านลูกเสือของครู แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือและการนำไปใช้ในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือ การนำหลักการลูกเสือมาบูรณาการใช้ในแผนงานจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระอื่น และใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยดำเนินการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้หรือวิจัยในชั้นเรียนการนำหลักการและวิธีการลูกเสือไปใช้ในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาโดยสรุปผลการดำเนินงาน

1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานซึ่งพิจารณาจาก การจัดกิจกรรมที่นำคำปณิธานและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่นาระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน / องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม, การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การให้บริการชุมชนและพัฒนาชุมชน

1.4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง ผลการดำเนินงานซึ่งพิจารณาจากการบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ, การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ, การเลื่อนชั้นลูกเสือแต่ละประเภท, การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ

1.5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงานซึ่งพิจารณาผลการดำเนินงานจนเกิดนวัตกรรม (Innovation) ด้านกิจกรรมลูกเสือ, ผลการสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียนอยู่เสมอ, ผลจากการเป็นสถานศึกษาที่ปรึกษา ให้กับสถานศึกษาอื่น จนเกิดผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ, ความต่อเนื่องของการดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาจนเป็นผลเชิงประจักษ์ ต่อเนื่องมากกว่า 2 ปีการศึกษา, ผลจากเรียนกิจกรรมลูกเสือ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต มีการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ลูกเสือมีจิตอาสา เป็นไปตามคติพจน์ลูกเสือวิสามัญ “บริการ”

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย หมายถึง สถานศึกษาที่มีการพัฒนาเยาวชนโดยการนำวิธีการลูกเสือ (The Scout Method) มาใช้ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้กับนักเรียน โดยมีสภาพความเป็นจริงในการดำเนินงานด้วยวิธีการลูกเสือ ในเชิงประจักษ์

2. การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หมายถึง กิจกรรมที่ต่อเนื่องเชื่อมโยงกันเพื่อจุดมุ่งหมายในการบริหารโรงเรียน ซึ่งอาศัยกระบวนการทางลูกเสือเป็นเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดและ วิธีการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หมายถึง กระบวนการพัฒนาพฤติกรรม ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานสู่ความสำเร็จผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 หลักการของรูปแบบ หมายถึง สารสำคัญที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

3.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เราคาดหวังให้เกิดขึ้นจากรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่สร้างขึ้น

3.3 เนื้อหาของรูปแบบ หมายถึง สารความรู้ที่ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ และ 5) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

3.4 กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

3.5 การติดตามประเมินผลของรูปแบบ หมายถึง การติดตามและประเมินความก้าวหน้าในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนและหลังพัฒนา

4. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หมายถึง การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามองค์ประกอบที่ได้รับการพัฒนา ก่อน และหลังการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบประเมินการปฏิบัติที่เกิดขึ้น

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการกำกับของรัฐบาล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ นครพนม มุกดาหาร สกลนคร เลย หนองคาย บึงกาฬ หนองบัวลำภู อุดรธานี และประกอบด้วยสถานศึกษา ทั้งสิ้นจำนวน 32 แห่ง

6. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัจจุบัน ปัญหาที่ต้องการแก้ไข ปรับปรุงการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา โดยวัดจากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่พึงประสงค์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้นำเสนอหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

1.1 พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

1.2 การบริหารงานกิจการลูกเสือของสถานศึกษา ตามระเบียบ

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

1.3 การพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาด้านลูกเสือ

1.4 มาตรการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม

ลูกเสือในสถานศึกษา

1.5 แนวปฏิบัติในการนำวิธีการทางลูกเสือมาใช้พัฒนาสถานศึกษา

ตอนที่ 2 นโยบายเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ

2.1 นโยบายกิจการลูกเสือของกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 แนวทางการดำเนินงานตามมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพ การเรียนการสอนและกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

2.3 แผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 – 2570)

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

3.1 โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

3.2 ความหมายของบริหาร

3.3 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

3.4 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

3.5 กระบวนการบริหารตามหลัก PDCA

3.6 ทักษะของผู้บริหาร

3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการลูกเสือ

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

4.1 ความหมายของรูปแบบ

4.2 วิธีการพัฒนารูปแบบการพัฒนา

4.3 ประสิทธิภาพของรูปแบบ

ตอนที่ 5 บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.1 สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.2 ปัญหาของการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.3 สภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เกี่ยวกับการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.4 แนวทางการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 6 การวิจัยและพัฒนา

6.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

6.2 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา

6.3 กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

ตอนที่ 1 การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

1. พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกเสือ” หมายความว่า เด็กและเยาวชนทั้งชายและหญิง ที่สมัครเข้าเป็นลูกเสือ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ส่วนลูกเสือที่เป็นหญิงให้เรียกว่า “เนตรนารี”

“บุคลากรทางการลูกเสือ” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ อาสาสมัครลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ

มาตรา 8 คณะลูกเสือแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์ สังคมให้เกิดความสามัคคี และมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุข และความ มั่นคงของประเทศชาติตามแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง 2) ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) ให้รู้จักบำเพ็ญ ตนเพื่อสาธารณประโยชน์ 4) ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจการต่าง ๆ ตามความ เหมาะสม 5) ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และความมั่นคงของ ประเทศชาติ (พระราชบัญญัติลูกเสือ[พรบ.ลูกเสือ], 2551, หน้า 1 – 2)

มาตรา 17 คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติและตามนโยบายของสภาลูกเสือ ไทย 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์กับคณะลูกเสือนานาชาติ 3) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ 4) สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 5) จัดการ ทรัพย์สินของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ 6) ให้ความเห็นชอบในการลงทุนเพื่อประโยชน์ของ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ 7) ออกข้อบังคับของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติตามที่ ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา 8) วางระเบียบและแนวทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ 9) จัดทำรายงานประจำปีเสนอสภาลูกเสือไทยพิจารณาตาม มาตรา 12 (3) 10) แต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ 11) แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ มอบหมาย 12) กำกับดูแล สนับสนุนและส่งเสริมกิจการลูกเสือชาวบ้าน 13) จัดตั้งตำแหน่ง กิตติมศักดิ์ และตำแหน่งอื่นใดที่มีได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ 14) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติหรือตามที่ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย (พรบ.ลูกเสือ, 2551, หน้า 4 – 5)

มาตรา 20 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติและตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย รวมทั้งให้มี อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) ถือกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในทรัพย์สินของคณะ ลูกเสือแห่งชาติหรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน 2) ทำนิติกรรมสัญญาหรือ ข้อตกลงอื่น 3) รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ 4) ควบคุมดูแลกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทาง ราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของ

ลูกเสือ 5) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการชุมนุมลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและเจ้าหน้าที่ลูกเสือ 6) จัดทำรายงานประจำปีพร้อมบทสรุปเสนอคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ 7) จัดให้มีทะเบียนและสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกเสือ 8) ประสานและส่งเสริมสำนักงานลูกเสือจังหวัดและสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา 9) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและตามมติของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (พรบ.ลูกเสือ, 2551, หน้า 5)

นโยบายของสภาลูกเสือไทย ประกอบด้วย 1) เร่งพัฒนาคุณภาพลูกเสือทุกระดับทุกประเภทตลอดจนการจัดกิจกรรมลูกเสือ ให้เหมาะสมกับทุกระดับ ทุกประเภท 2) เร่งพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือและเครือข่ายให้ได้มาตรฐานเกิดความเข้มแข็งสามารถปฏิบัติงานได้ทันทุกเหตุการณ์ และอาจทบทวนความรู้สร้างประสบการณ์เพิ่มเติมอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง 3) ยกระดับกิจกรรมลูกเสือและค่ายลูกเสือให้ไต่ระดับสากล ด้วยการสำรวจตรวจสอบ ให้การลูกเสือทั่วประเทศเพื่อทำการปรับปรุงและพัฒนาค่ายลูกเสือและกิจการลูกเสือให้มีประสิทธิภาพที่สูงสุด จังหวัดละ 1 แห่ง 4) สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์ของลูกเสือด้วยการจัดให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีมีระบบรองรับ การปฏิบัติงานที่เป็นธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ 5) พัฒนาระบบระเบียบวิธีการบริหารจัดการกิจการลูกเสือที่ดีมีคุณภาพและมีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล 6) สร้างพลังแผ่นดินในรูปแบบของจิตอาสาเพิ่มขึ้น เพื่อการพัฒนาสังคมไทยร่วมกันโดยใช้กระบวนการลูกเสือ (สภาลูกเสือไทย, 2560, หน้า 8)

2. การบริหารงานกิจการลูกเสือในสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

กิจกรรมลูกเสือเป็นขบวนการอาสาศาสตร์ ที่ให้การศึกษาแก่เยาวชน โดยถ้วนหน้า ไม่มีการแบ่งแยกและกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ ตลอดจนลัทธิทางศาสนาใด ๆ ทั้งสิ้นไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของการเมืองและยึดมั่นปฏิบัติตามอุดมการณ์ของผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลก คือ ท่านลอร์ด เบเดน - โพเอลล์ อย่างแน่วแน่และมั่นคง วงการศึกษาทั่วโลกถือว่า การลูกเสือเป็นขบวนการที่ให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนในรูปแบบนอกระบบ สำหรับประเทศไทยยึดมั่นตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทยการบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา จึงมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกิจกรรมบังคับที่มีผลต่อการผ่านช่วงชั้นของ

ผู้เรียน จึงได้กำหนดการบริหารตามแนวทางดังต่อไปนี้ คือ การบริหารงานด้านบุคลากร บุคลากร มีความสำคัญในการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีบุคลากรที่เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ปรากฏตามพระราชบัญญัติลูกเสือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามพระราชบัญญัติลูกเสือ ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาจะต้องได้รับการแต่งตั้งตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ตามประเภทและเหล่าของลูกเสือ โดยจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งและมีปริมาณพอเพียงกับจำนวนลูกเสือในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องศึกษารายละเอียดในด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาแต่ละตำแหน่งก่อนการแต่งตั้งต่อไป

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน 2) รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน 3) ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ 4) รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ 5) ผู้กำกับลูกเสือ 6) รองผู้กำกับลูกเสือ 7) หัวหน้านายหมู่ 8) นายหมู่ลูกเสือ 9) รองนายหมู่ลูกเสือ (สารานุกรมลูกเสือ, 2557, หน้า 47)

ตามที่ คณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติ ได้มีนโยบายในการสร้างค่านิยมของคนไทย 12 ประการซึ่งเป็น ค่านิยมที่สอดคล้องในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 8 ประการ และกิจกรรมที่จะสนองตอบนโยบายในการสร้างค่านิยมของคนไทย 12 ประการ คือ กิจกรรมลูกเสือซึ่งเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ นักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยให้สถานศึกษาดำเนินการตามมาตรการ และแนวทางการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมลูกเสือ จากข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษ พ.ศ. 2509, 2522, 2525, 2528 และ 2529 ข้อ 64 การจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือต้องได้รับอนุญาตจากเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติหรือผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดแล้วแต่กรณี และตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ พ.ศ. 2553 ข้อ 7 ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ตามเขตจังหวัด

2.1 ลักษณะของกองและหมู่ กองลูกเสือของโรงเรียน จะมีลูกเสือประเภทต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามสภาพของโรงเรียน เช่น โรงเรียนระดับประถมศึกษา

ก็จะมีลูกเสือสำรองและลูกเสือสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาก็จะมีลูกเสือวิสามัญแต่อย่างไรก็ตาม กองลูกเสือของทุกโรงเรียนก็ต้องประกอบด้วยหมู่ลูกเสือตั้งแต่ 2 หมู่ ขึ้นไป จึงจะตั้งเป็นกองลูกเสือได้ ยกเว้นลูกเสือวิสามัญต้องมีลูกเสือตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จึงจะตั้งเป็นกองลูกเสือได้ หมู่ลูกเสือแต่ละประเภทอาจมีจำนวนไม่เท่ากัน เช่น หมู่ลูกเสือสำรองมีลูกเสือ 4 - 6 คน หมู่ลูกเสือสามัญ และสามัญรุ่นใหญ่ มีจำนวนลูกเสือ 4 - 8 คน สำหรับลูกเสือวิสามัญแบ่งเป็นหมู่หรือชุด เพราะเป็นลูกเสือที่โตแล้ว ชุดละ 4 - 8 คน ทุกหมู่จะต้องมีนายหมู่เป็นหัวหน้า และรองนายหมู่เป็นรองหัวหน้า โดยแต่ละกองลูกเสือของทุกประเภท จะต้องมีส่วนกำกับลูกเสือควบคุมดูแล กองละ 1 คน และมีรองผู้กำกับลูกเสือ อย่างน้อยกองละ 1 คนเป็นผู้ช่วย

2.2 การตั้งกองลูกเสือ การขอตั้งกองลูกเสือนั้นเป็นหน้าที่ของผู้กำกับลูกเสือ ถ้ากองลูกเสืออยู่ในส่วนกลางจะต้องขอตั้งกองจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แต่ถ้าอยู่ในส่วนภูมิภาค ให้ขอตั้งกองที่จังหวัดที่กองลูกเสือนั้น ๆ ตั้งอยู่ การขอดำเนินการขอตั้งกองลูกเสือ ดังนี้ 1) ผู้กำกับลูกเสือรวบรวมใบสมัครของลูกเสือ (สสช. 3) อย่างน้อย 2 หมู่ ลงทะเบียน (สสช 8) ไว้ 2) ผู้กำกับลูกเสือและรองผู้กำกับลูกเสือ เขียนใบสมัครเป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (สสช 2) 3) ผู้กำกับลูกเสือเขียนใบขอตั้งกองลูกเสือ (สสช 1) 4) ผู้กำกับลูกเสือทำหนังสือราชการขอตั้งกองลูกเสือถึงสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ หรือจังหวัด แล้วแต่กรณีโดยแนบสสช1 และ สสช 2 ไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ลงนามในหนังสือ 5) เมื่อสำนักงานคณะกรรมการบริหารฯ หรือจังหวัด อนุมัติให้จัดตั้งกองลูกเสือได้ก็จะส่งใบตั้งกองลูกเสือ (สสช 12) และใบตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (สสช. 13) มาให้โรงเรียนก็เป็นอันว่าการตั้งกองลูกเสือเรียบร้อยแล้ว (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2565, ออนไลน์)

2.3 การดำเนินการสอนวิชาลูกเสือ เมื่อได้ขอตั้งกองลูกเสือเรียบร้อยแล้วผู้กำกับลูกเสือต้องดำเนินการสอนลูกเสือ ดังนี้ 1) นำหลักสูตรวิชาลูกเสือมาศึกษาว่าลูกเสือที่ตนจะทำการสอนและฝึกอบรมนั้น มีวิชาอะไรบ้าง แต่ละขั้นตอนมีกี่วิชา โดยทำโครงการสอนตลอดปีไว้ และกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบไว้โดยเฉพาะ 2) จัดหาอุปกรณ์ ที่จะต้องใช้ให้ครบเพื่อจะได้ฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หีบอุปกรณ์ โดยมีอุปกรณ์ใส่ไว้ในหีบ 3) การสอนวิชาลูกเสือต้องคำนึงถึงการฝึกกลางแจ้งให้มากที่สุด และฝึกแบบเรียน โดยการปฏิบัติจริงเสมอ 4) การสอนวิชาพิเศษ เนื่องจากวิชา

ลูกเสือเป็นวิชาที่ต้องการให้เด็กได้แสดงออกถึงความสามารถตามอัธยาศัยของตน จึงส่งเสริมให้เด็กเรียนและสอบวิชาพิเศษตามขั้นตอน เพื่อรับและประดับเครื่องหมายแสดงความสามารถของตน เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดสอนวิชาพิเศษ เพื่อสนองความต้องการของลูกเสือให้มากที่สุด เพราะต้องให้เด็กมีโอกาสเลือกตามความถนัด

2.4 การจัดทำสมุดบันทึกการประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือและสมุดบันทึกการประชุมนายหมู่ลูกเสือ ดำเนินการ ดังนี้ 1) การประชุมผู้บังคับบัญชาลูกเสือควรจะมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อทบทวนและประเมินผลการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ ของแต่ละคนตลอดทั้งเพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การประชุมต้องมีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมไว้ด้วยมติต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในที่ประชุมถือว่าเป็นข้อยุติดำเนินการตามนั้นทุกประการ (การประชุมทุกครั้งต้องมีประธานและเลขานุการบันทึกการประชุม) 2) การประชุมนายหมู่ลูกเสือ เพื่อเป็นการฝึกให้ลูกเสือกล้าแสดงออกแบบประชาธิปไตย ช่วยกันแก้ปัญหาและหาทางส่งเสริมลูกเสือด้วยตนเอง แต่เนื่องจากนายหมู่ยังเป็นเด็ก อาจทำอะไรไม่ถูกต้อง จึงต้องมีผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นที่ปรึกษา คอยแนะนำให้ถูกต้องตามข้อบังคับของคณะลูกเสือแห่งชาติ แต่เวลาประชุมแสดงความคิดเห็นปล่อยให้ลูกเสื่อดำเนินการกันเอง โดยมีการเลือกตั้งประธาน เลขานุการ ตลอดทั้งการจัดที่ประชุม และพิธีการเปิด – ปิดการประชุม ผู้บังคับบัญชาต้องแนะนำพิธีการทั้งหมดโดยตลอด แล้วคอยเสนอแนะเมื่อลูกเสื่อดำเนินการผิดข้อบังคับฯ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เท่านั้น และจะต้องมีสมุดบันทึกรายงานการประชุมของนายหมู่ลูกเสือ เช่นเดียวกับของผู้บังคับบัญชาลูกเสือทุกประการ การประชุมของนายหมู่ลูกเสือ ควรมีการประชุมทุกครั้งที่มีการเรียนวิชาลูกเสือ

2.5 บัตรประจำตัวลูกเสือ (สสช.3) ลูกเสือทุกคนควรมีบัตรประจำตัวจะบันทึกการสอบวิชาพิเศษไว้ทุกวิชาที่ลูกเสือผู้นั้นสอบผ่านจึงเท่ากับเป็นบัตรแสดงความสามารถ ที่ลูกเสือผู้นั้นมีความภาคภูมิใจ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้กับลูกเสือทุกคน ตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติกำหนด ให้นักเรียนระดับ ป.1 – 3 เป็นลูกเสือสำรอง ป.4 – 6 เป็นลูกเสือสามัญ ม.1 – 3 เป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2555, หน้า 26)

2.6 การจัดหน่วยลูกเสือ ให้จัดแบ่งลูกเสือ ดังนี้ กลุ่มลูกเสือ ประกอบด้วยกองลูกเสือ 4 ประเภท ประเภทละ 1 กอง เป็นอย่างน้อย คือ ลูกเสือสำรอง, ลูกเสือสามัญ, ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่, ลูกเสือวิสามัญ หรือประกอบด้วยลูกเสือประเภท

เดี่ยวตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป หรือถ้ามีลูกเสือ 2 – 3 ประเภท ต้องมีประเภทละ 2 กองขึ้นไป
หมายเหตุ : กลุ่มลูกเสือที่ประกอบด้วยกองลูกเสือ 4 ประเภท เรียกว่า “กลุ่มลูกเสือที่
สมบูรณ์” กองลูกเสือ ประกอบด้วยลูกเสือดั้งแต่ 2 – 6 หมู่ หมู่ลูกเสือ สำรอง 4 – 6 คน
สามัญ 6 – 8 คน สามัญรุ่นใหญ่ 4 – 8 คน

2.7 ผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 1) ผู้กำกับและรองผู้กำกับลูกเสือ
ลูกเสือกองหนึ่ง ๆ มีผู้กำกับได้ 1 คน ส่วนรองผู้กำกับมีได้ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป 2) ผู้กำกับกลุ่ม
และรองผู้กำกับกลุ่ม จำนวนเช่นเดียวกับข้อ 1 3) ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน และรอง
ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน แต่งตั้งจากผู้บริหารและรองผู้บริหารสถานศึกษา

2.8 คุณสมบัติของผู้ที่จะขอแต่งตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการแต่งตั้ง
ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ พ.ศ. 2553 กำหนดการแต่งตั้งไว้ดังนี้

ข้อ 4 “ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ” หมายความว่า ผู้อำนวยการลูกเสือ
โรงเรียนโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือรองผู้กำกับกลุ่ม
ลูกเสือ ผู้กำกับกองลูกเสือ รองผู้กำกับกองลูกเสือ นายหมู่ลูกเสือและรองนายหมู่ลูกเสือ

ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาลูกเสือต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1) เป็นผู้สุภาพเรียบร้อย มีความประพฤติดี สมควรเป็นแบบอย่างที่ดีกับเด็ก 2) เป็นผู้มี
ศาสนา 3) เป็นผู้ซึ่งไม่มีโรคเป็นที่รังเกียจแก่สังคม 4) เป็นผู้มีสัญชาติไทย หรือไม่มีสัญชาติ
ไทยต้องได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ 5) เป็นผู้มีความเข้าใจใน
วัตถุประสงค์ หลักการและวิธีการของลูกเสือ 6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์เป็นหลักฐานไม่ขัดต่อ
ศีลธรรมอันดี 7) มีอายุและผ่านการฝึกอบรม ดังนี้ (1) ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
ให้แต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นและต้องได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์
รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ให้แต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นและต้องได้รับ
เครื่องหมายวูดแบดจ์ ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์
ให้รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไปก่อน และต้องได้รับการฝึกอบรม
เพื่อให้ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ภายในหนึ่งปี นับจากวันที่ได้รับตำแหน่งผู้อำนวยการ
สถานศึกษา (3) ผู้กำกับกองลูกเสือวิสามัญ มีอายุไม่น้อยกว่า 25 ปีบริบูรณ์ และต้องได้รับ
เครื่องหมายวูดแบดจ์ประเภทลูกเสือวิสามัญ รองผู้กำกับกองลูกเสือวิสามัญ มีอายุไม่น้อย
กว่า 23 ปีบริบูรณ์ และต้องได้รับวุฒิบัตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือวิสามัญ ขึ้นความรู้
เบื้องต้น (4) ผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีอายุไม่น้อยกว่า 23 ปีบริบูรณ์ และต้อง

ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ประเภทลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ รองผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีอายุไม่น้อยกว่า 21 ปีบริบูรณ์ และต้องได้รับวุฒิบัตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ชั้นความรู้เบื้องต้น (5) ผู้กำกับกองลูกเสือสามัญ มีอายุไม่น้อยกว่า 20 ปีบริบูรณ์ และต้องได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ประเภทลูกเสือสามัญ รองผู้กำกับกองลูกเสือสามัญ มีอายุไม่น้อยกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และต้องได้รับวุฒิบัตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญ ชั้นความรู้เบื้องต้น (6) ผู้กำกับกองลูกเสือสำรอง มีอายุไม่น้อยกว่า 20 ปีบริบูรณ์ และต้องได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ประเภทลูกเสือสำรอง รองผู้กำกับกองลูกเสือสำรอง มีอายุไม่น้อยกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และต้องได้รับวุฒิบัตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้น (7) นายหมู่ลูกเสือ อายุของนายหมู่ลูกเสือและรองนายหมู่ลูกเสือเป็นไปตามประเภทลูกเสือชั้น ๆ (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ., 2555, หน้า 45)

2.9 การตั้งนายหมู่และรองนายหมู่ลูกเสือ

ผู้กำกับลูกเสือสำรอง เป็นผู้แต่งตั้งนายหมู่ลูกเสือ เพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหมู่ ส่วนรองนายหมู่ลูกเสือให้ผู้กำกับแต่งตั้งโดยหาหรือนายหมู่ลูกเสือของหมู่นั้น รองนายหมู่ลูกเสือทำหน้าที่ช่วยเหลือนายหมู่ลูกเสือและทำหน้าที่แทนเมื่อนายหมู่ลูกเสือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ผู้กำกับลูกเสือสามัญ เป็นผู้แต่งตั้งนายหมู่ลูกเสือ โดยหาหรือลูกเสือนายหมู่นั้น หรือผู้กำกับลูกเสือเลือกนายหมู่ลูกเสือเองโดยหาหรือที่ประชุมนายหมู่ ส่วนรองนายหมู่ให้ผู้กำกับแต่งตั้ง โดยหาหรือนายหมู่ของหมู่นั้น ในกรณีที่ยังไม่มีที่ประชุมนายหมู่ (ตั้งกองใหม่) ให้ผู้กำกับหาหรือลูกเสือในหมู่นั้น เพื่อแต่งตั้งนายหมู่ขึ้น นายหมู่ควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำ และสอบไล่ได้วิชาลูกเสือเอก ส่วนรองนายหมู่สอบไล่ได้วิชาลูกเสือโท

ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นผู้แต่งตั้งนายหมู่โดยหาหรือลูกเสือในหมู่นั้น หรือผู้กำกับลูกเสือเลือกนายหมู่ลูกเสือเองโดยหาหรือที่ประชุมนายหมู่

ส่วนรองนายหมู่ให้ผู้กำกับแต่งตั้ง โดยหาหรือนายหมู่ของหมู่นั้นในกรณีที่ยังไม่มีการประชุมนายหมู่ (ตั้งกองใหม่) ให้ผู้กำกับหาหรือลูกเสือในหมู่นั้นเพื่อแต่งตั้งนายหมู่ขึ้น นายหมู่ควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำ และสอบไล่ได้วิชาลูกเสือเอก ส่วนรองนายหมู่สอบไล่ได้วิชาลูกเสือโท

2.10 หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

- 1) ผู้กำกับลูกเสือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ บังคับบัญชา ผูกอบรมและรับผิดชอบกิจการในกองลูกเสือของตน ทั้งต้องปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ, เป็นที่ปรึกษาในการประชุมนายหมู่ลูกเสือ, รับผิดชอบในเรื่องเกี่ยวกับวินัย และการรับจ่ายเงินในกองลูกเสือ, ผูกอบรมนายหมู่ลูกเสือ
- 2) รองผู้กำกับลูกเสือ มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยและทำหน้าที่แทนเมื่อผู้กำกับลูกเสือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- 3) ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ ปรับปรุงกลุ่มลูกเสือให้เป็นกลุ่มลูกเสือที่สมบูรณ์ เว้นแต่มีความจำเป็นที่ไม่อาจทำเช่นนั้นได้ ดูแลแนะนำและประสานงานของกลุ่มลูกเสือทุกประเภท ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมกลุ่ม เสนอแต่งตั้งกรรมการกลุ่ม และตนเองเป็นกรรมการร่วมด้วย
- 4) รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ มีหน้าที่เป็นผู้ช่วย และทำหน้าที่แทนเมื่อผู้กำกับกลุ่มลูกเสือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- 5) ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน มีหน้าที่ผู้อำนวยการลูกเสือทั่วไปในโรงเรียน
- 6) รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน มีหน้าที่เป็นผู้ช่วย และทำหน้าที่แทนเมื่อผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- 7) นายหมู่ลูกเสือ มีหน้าที่วางแผนปฏิบัติกิจกรรมของหมู่ รวมทั้งการไปอยู่ค่ายพักแรมโดยมีรองนายหมู่ เป็นผู้ช่วยผู้กำกับลูกเสือเป็นผู้ให้คำแนะนำ

2.11 การโอนทะเบียน เมื่อลูกเสือผู้ใดจะย้ายจากกองหนึ่งไปเข้าอีกกองหนึ่งให้กองลูกเสือกองเดิมลงรายการในใบโอนทะเบียน แล้วให้มอบให้แก่ลูกเสือผู้นั้นนำไปยังกองใหม่พร้อมกับบัตรประจำตัวลูกเสือ

2.12 การจำหน่ายทะเบียน การจำหน่ายลูกเสือออกจากทะเบียนยอมทำได้ ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งต่อไปนี้ 1. ลาออก 2. ตาย 3. โอนทะเบียน 4. ถูกลงโทษคัดชื่อออกจากทะเบียน

2.13 การทดสอบของลูกเสือ ประกอบด้วย 1) การทดสอบเพื่อเลื่อนชั้นตามปกติ ให้เป็นหน้าที่ของผู้กำกับลูกเสือเป็นผู้ดำเนินการสอบ 2) การทดสอบวิชาพิเศษลูกเสือ การสอบวิชาลูกเสือ ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบโดยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นกรรมการสอบ ให้รายงานผลการสอบต่อเลขาธิการ

คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (ในส่วนกลาง) หรือผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด (ในส่วนภูมิภาค) เพื่อพิจารณาอนุมัติผลการสอบและระดับเครื่องหมายนั้น ๆ ในการทำรายงาน ให้แนบผลการสอบและสำเนาข้อสอบ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไปด้วย

3) การทดสอบเพื่อเลื่อนชั้นหรือวิชาพิเศษลูกเสือ อาจทำในขณะที่ไปอยู่ค่ายพักแรม และจะจัดให้มีขึ้นปีละกี่ครั้งก็ได้ 4) การทดสอบให้ดำเนินการตามรายละเอียดที่กำหนด ไว้แต่ละวิชาโดยมุ่งถึงคุณภาพและการปฏิบัติได้จริงจึงเป็นสำคัญเมื่อลูกเสือคนใดสอบได้ ก็ให้กรรมการสอบลงนามรับรองในสมุดประจำตัวลูกเสือ และเมื่อเสร็จการสอบแล้วให้ผู้กำกับกรอกผลการสอบลงในทะเบียนลูกเสือให้ตรงกันด้วย 5) การทดสอบเพื่อเลื่อนชั้น เมื่อมีการสอบได้วิชาใดแล้วให้เก็บผลการสอบวิชานั้นไว้ เมื่อได้ครบทุกวิชาให้เลื่อนชั้นได้ ส่วนวิชาพิเศษลูกเสือนั้นไม่มีการเก็บผลไว้ถ้าสอบไม่ได้ก็ให้สอบใหม่ทุกคราว 6) ต้องมีความรู้อย่างดีก่อน ผู้กำกับลูกเสือต้องการฝึกสอนลูกเสือให้เด็กตามหลักสูตรและมั่นใจว่าลูกเสือผู้นั้นมีความรู้ความสามารถในวิชานั้น ๆ เป็นอย่างดีแล้ว จึงอนุญาตให้เข้าทดสอบ

2.14 วินัยลูกเสือ ประกอบด้วย 1) บรรดาลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือ และหน้าที่ลูกเสือพึงปฏิบัติตามวินัยและแบบธรรมเนียมของลูกเสือ 2) โทษผิดวินัยที่ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือรองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ผู้กำกับลูกเสือ รองผู้กำกับลูกเสือ จะลงโทษแก่ลูกเสือมี 3 สถาน คือ (1) ตักเตือน (2) ทำโทษ (3) คัดชื่อออกจากทะเบียน การ “ตักเตือน” คือ การว่ากล่าวให้รู้สึกผิดและชอบ ในการนี้จะบันทึกกรรมเรื่องไว้ด้วยก็ได้ ทำโทษ คือ การทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สมควรแก่ความผิด และวัยของผู้รับโทษเฉพาะเป็นการปลูกนิสัยที่ดี ในการนี้จะบันทึกกรรมเรื่องไว้ด้วยก็ได้ คัดชื่อออกจากทะเบียน คือ การสั่งให้ขาดจากการเป็นลูกเสือ 3) โทษผิดวินัยที่จะลงแก่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือ กรรมการลูกเสือและเจ้าหน้าที่ลูกเสือสถานใดนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เป็นผู้พิจารณาตามความเหมาะสมโทษ “คัดชื่อออกจากทะเบียน” จะลงแก่ลูกเสือ ผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

2.15 การฝึกอบรมลูกเสือ การฝึกอบรมลูกเสือผู้กำกับลูกเสือจะต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนโดยมุ่งให้เยาวชนพัฒนาทางกายสติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติ จึงต้องปลูกฝังให้มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ให้ลูกเสือมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณ กฎ และคติพจน์ของลูกเสือ

สามัญรุ่นใหญ่ 2) ให้ลูกเสือมีทักษะการสังเกต จดจำ การใช้เครื่องมือ การแก้ปัญหา และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) ให้ลูกเสือมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกล้าหาญ อดทน เชื้อมั่นในตนเอง มีระเบียบวินัย มีความสามัคคีเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความเสียสละ บำเพ็ญตน เพื่อสาธารณประโยชน์ 4) ให้ลูกเสือมีการพัฒนาอยู่เสมอ สร้างสรรค์งานฝีมือ สนใจ และพัฒนาเรื่องของธรรมชาติ การสอนลูกเสือจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายดังกล่าวนี้ ผู้กำกับลูกเสือควรจะได้นำลูกเสือออกบริการชุมชน บำเพ็ญประโยชน์ ต่อสาธารณะเมื่อมีโอกาส และเทศกาลต่าง ๆ ทั้งนี้ ผู้กำกับลูกเสือจะต้องปฏิบัติตนให้เป็น ตัวอย่างที่ดี โดยเฉพาะการสร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นในตัวเด็ก

2.16 สิ่งที่จะช่วยส่งเสริมระเบียบวินัย ประกอบด้วย 1) การแต่ง เครื่องแบบลูกเสือที่ถูกต้อง ผู้กำกับต้องกวดขันและเคร่งครัดในเรื่องนี้ เพื่อเป็นการฝึกวินัย และเป็นภาพลักษณ์อันดี 2) พิธีการต่าง ๆ เช่น พิธีเข้าประจำกอง พิธีประชุมรอบเสาธง ตอนเช้า พิธีเปิดประชุมกอง พิธีสวนสนาม การฝึกระเบียบแถว เป็นต้นในการปฏิบัติ เกี่ยวกับพิธีการต่าง ๆ ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอน ความสำรวมเป็นสิ่งจำเป็นในขณะ ทำพิธีจะต้องให้เด็กอยู่ในความสงบ

2.17 ผู้บริหารจะสนับสนุนกิจการลูกเสือ ได้ด้วยการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ควรเข้ารับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสืออย่างน้อยขึ้นความรู้ชั้นสูง 2) ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้ารับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือทุกคน 3) จัดหา เงิน อุปกรณ์ในการฝึกอบรม 4) ชัวโมงหรือคาบที่มีการสอนลูกเสือให้นับเป็นชัวโมงการ สอนเหมือนวิชาอื่น ๆ 5) สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ โดยพิจารณา ความดีความชอบสำหรับผู้ทุ่มเทในกิจการลูกเสือ และไปเยี่ยมเยียนเมื่อมีการนำลูกเสือ ไปอยู่ค่ายพักแรม

3. การพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาด้านลูกเสือ

3.1 ความหมายของคุณภาพการศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา พฤติกรรมโดยใช้กระบวนการลูกเสือที่ทำให้ลูกเสือเกิดการพัฒนาตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม มีความเคารพในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ระบบประชาธิปไตย และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง ในส่วนของการจัด การศึกษาด้านลูกเสือก็เช่นกัน ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของคุณภาพ จากปัจจัยด้าน หลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร ความเอาใจใส่จากผู้บริหารและผู้สอน ความพร้อมของ ผู้เรียนกระบวนการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอน

3.2 คุณภาพของเยาวชนไทยยังไม่เป็นที่พอใจบุคคลทั่วไปและผู้ปกครอง ส่วนหนึ่ง ได้ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย โดยประเมินจากพฤติกรรมของเยาวชนไทย อันเป็นผลผลิตของกระบวนการจัดการศึกษา และได้เสนอด้านคุณภาพ ซึ่งรอการปรับปรุงพัฒนาไว้อย่างน่าสนใจ เยาวชนไทยยุคใหม่ มีจุดอ่อนในคุณลักษณะ ดังนี้ 1) รู้แต่ทฤษฎี แต่ทำไม่เป็น ขาดการฝึกปฏิบัติจริง 2) ไม่มีเหตุผล จึงใช้ความรู้สึกตนเองเป็นจุดยืน 3) ขาดความเชื่อมั่นไม่กล้าแสดงออก 4) โลกทัศน์แคบ สนใจตัวเอง 5) ขาดความรับผิดชอบ 6) ขาดความคิดริเริ่ม 7) ไม่มีความอดทนอดกลั้น 8) ทำงานเป็นทีมไม่ได้ ไม่เคยฝึกทำงานร่วมกัน จึงตัดสินใจด้วยอารมณ์ 9) ใช้ภาษาไม่ถูกต้องทั้งภาษาพูด และภาษาเขียน 11) ขาดความกระตือรือร้น 12) ขาดทักษะการทำงาน 13) ขาดการพัฒนาบุคลิกภาพ จึงไม่รู้จักรับผิดชอบ 14) ไม่มีความอดทนในการทำงาน 14) ย่อหย่อนในคุณธรรม เมื่อประเมินจากคุณภาพของเยาวชนไทย จากคุณลักษณะดังกล่าวแล้วจะพบข้อสังเกตที่น่าสนใจมากกว่าปัญหาพฤติกรรมไม่พึงปรารถนาหลายประการ สามารถแก้ไขและปรับปรุงได้ หากใช้กระบวนการลูกเสือซึ่งเน้นการฝึกอบรมในเรื่องการทำงานกลุ่ม การพัฒนาศักยภาพของตนเอง การเคารพกฎกติกาของสังคมและการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังมีรายงานจากผลการวิจัยของกรมวิชาการ ซึ่งประเมินการใช้หลักสูตรของนักเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า “กิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียนที่ได้ผลดีในการสอนเด็กนักเรียนไทย คือ กิจกรรมลูกเสือ เนื่องจากมีการจัดระบบแผนการฝึกอบรมที่เป็นเอกลักษณ์และเป็น กิจกรรมที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน”

3.3 ดัชนีและมาตรการในการจัดการศึกษาด้านการลูกเสือ ในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาด้านลูกเสือ หากจะให้เห็นผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม นามธรรมจะได้กำหนดดัชนีเพื่อเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษา และวางแนวทางอันเป็นมาตรการในการดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพ

4. มาตรการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

ด้วยคณะรักษาความสงบและเรียบร้อยแห่งชาติ ได้มีนโยบายในการสร้างค่านิยมของคนไทย 12 ประการ ซึ่งเป็นค่านิยมที่สอดคล้องในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของนักเรียน 8 ประการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมพัฒนา

ผู้เรียน โดยเฉพาะกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพ็ญประโยชน์จะเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างค่านิยมของคนไทย 12 ประการเป็นอย่างดี เพราะกิจกรรมลูกเสือมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า อีกทั้งกิจกรรมลูกเสือยังเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งจะ เป็นแนวทางในการช่วยแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนได้ หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือ คือ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีแผนงาน มาตรการและแนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานยกระดับคุณภาพการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีมาตรการและแนวทางในการดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) ให้สถานศึกษาทุกแห่ง ถือว่า กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพ็ญประโยชน์ เป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ 2) ให้สถานศึกษาทุกแห่ง จัดกิจกรรมการเรียนการสอน/ฝึกอบรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและ ผู้นำเพ็ญประโยชน์ ตามหลักการที่กำหนดในหลักสูตร และส่งเสริมการฝึกอบรมลูกเสือวิสามัญในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3) ให้สถานศึกษาทุกแห่ง จัดระบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพ็ญประโยชน์และ จัดสรรงบประมาณจากเงินอุดหนุน เงินบริจาคและเงินสมทบอื่น ๆ พร้อมทั้งจัดหาสื่อ อุปกรณ์ให้พร้อมเพื่อดำเนินกิจกรรม 4) ให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดให้มีกิจกรรมการปฏิบัติจริงตามอุดมการณ์และหลักการของลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพ็ญประโยชน์ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งเสริมความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ประชาธิปไตย ความสามัคคีปรองดอง การเสริมสร้างทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และบำเพ็ญประโยชน์ 5) ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ผ่านการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือขั้นความรู้ขั้นสูง และได้รับเครื่องหมาย วูดแบดจ์ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการฝึกอบรมและมีวุฒิทางลูกเสือ ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ พ.ศ. 2553 6) ให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพ็ญประโยชน์ ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

7) ให้สถานศึกษาทุกแห่งสนับสนุน ส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทางการลูกเสือ และ ลูกเสือ (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ., 2565, หน้า 56)

การใช้วิธีการทางลูกเสือมาพัฒนาสถานศึกษา ควรอยู่ในหลักการต่อไปนี้

1) ต้องจัดกิจกรรมลูกเสือให้เป็นไปตามหลักการ วิธีการ นโยบาย ในการฝึกอบรม รวมทั้ง จัดระบบการบริหารงานของกลุ่มลูกเสือ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ คณะลูกเสือแห่งชาติให้ สมบูรณ์เสียก่อน 2) กิจกรรมที่จัดต้องสอดคล้องกับทิศทาง จุดเน้นด้านนักเรียน 3) พยายามนำวิธีการทางลูกเสือเข้าไปใช้กับกิจกรรมต่าง ๆ ให้กว้างขวางที่สุดเท่าที่สภาพของ โรงเรียนจะอำนวยให้ได้ 4) ให้เน้นระบบหมู่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย คำปฏิญาณและ กฎของลูกเสือเป็นหลักสำคัญในการทำกิจกรรม โดยถือว่าหมู่ลูกเสือเป็นหน่วยในการจัด กิจกรรมทั้งปวง

5. แนวปฏิบัติในการนำวิธีการทางลูกเสือมาพัฒนาสถานศึกษา

ในการพัฒนาสถานศึกษามีแนวทางที่จะนำวิธีการลูกเสือมาปรับใช้ ประกอบด้วย

5.1 จัดระบบการบริหารงานลูกเสือให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะลูกเสือ แห่งชาติ ว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ ดังนี้ 1) การแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ให้เป็นไปปัจจุบันอยู่เสมอ 2) การขออนุญาตตั้งกองและกลุ่มลูกเสือ ถูกต้อง 3) จัดหน่วยลูกเสือถูกต้อง และมีผู้บังคับบัญชารับผิดชอบหน่วยลูกเสือครบถ้วนและ ควรให้ควบคุมประจำตลอดไป จนกว่าลูกเสือจะออกจากกองไป เว้นแต่ผู้บังคับบัญชา ลูกเสือ ย้ายสังกัดจึงควรเปลี่ยนหน่วยควบคุม 4) ดำเนินการฝึกอบรมลูกเสือได้รับ เครื่องหมายต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 5) จัดทำทะเบียนลูกเสือให้ถูกต้องครบถ้วน 6) จัดทำรายงานกิจกรรมลูกเสือ รายงานการเงิน ให้เป็นปัจจุบัน

5.2 จัดทำแผนผู้บังคับบัญชาลูกเสือในเรื่องต่อไปนี้ 1) การฝึกอบรมตาม หลักสูตรระดับต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือควรมีวุฒิทางลูกเสืออย่างน้อยขั้นความรู้ชั้นสูง 2) ควรจัดให้มีผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการลูกเสือโดยส่งเสริม ให้เข้ารับการฝึกอบรมชั้น A.L.T.C., L.T.C. หรือหลักสูตรเฉพาะต่าง ๆ เพื่อเป็นที่ปรึกษา แก่ผู้บังคับบัญชาลูกเสืออื่น ในกรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติ 3) จัดการฝึกอบรมนายหมู่และ รองนายหมู่ลูกเสือ เพื่อให้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำของหมู่มากขึ้น

5.3 จัดให้มีห้องต่าง ๆ ต่อไปนี้ 1) ห้องประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน ของกอง โดยจัดห้องให้มีบรรยากาศของลูกเสือให้มากที่สุด 2) ห้องเก็บอุปกรณ์การ

ฝึกอบรม โดยมอบหมายให้มีผู้บังคับบัญชาลูกเสือรับผิดชอบ และจัดระบบการใช้อุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างแก่ลูกเสือได้ 3) ห้องเกียรติยศของลูกเสือ เพื่อใช้เป็น ที่แสดงผลงานดีเด่นของลูกเสือและผู้บังคับบัญชาลูกเสือ อาจจัดรวมไว้ในห้องประชุม คณะกรรมการดำเนินงานของกองก็ได้ ห้องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ควรเน้นเรื่องความ สะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความสวยงามตามแบบอย่างลูกเสือ 4) จัดทำ แผนการจัดหาอุปกรณ์การฝึกอบรมที่จำเป็น เช่น เชือก อุปกรณ์การเดินทางไกล อุปกรณ์ การปฐมพยาบาล อุปกรณ์การอยู่ค่ายพักแรม ฯลฯ ให้มีจำนวนเพียงพอแก่การฝึกอบรม โดยเร็ว 5) จัดทำรายการกิจกรรม โครงการ ที่สอดคล้องกับทิศทาง จุดเน้นและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียน ให้การจัดทำรายการกิจกรรมและโครงการดังกล่าว นอกจากมีรายละเอียดอื่นแล้ว ให้กำหนดวิธีการที่จะนำวิธีการของลูกเสือเข้าไปใช้กับ กิจกรรมนั้นได้ด้วย 6) ส่งเสริมให้ลูกเสือและผู้บังคับบัญชาลูกเสือเข้าร่วมกิจกรรมของ ชุมชน รวมทั้งจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณของลูกเสือ ที่ประกอบคุณงามความดีเป็น ประจำทุกปี และส่งเสริมให้ลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีโอกาสได้รับเข็มลูกเสือบำเพ็ญ ประโยชน์ เหรียญลูกเสือสดุดี หรือเหรียญลูกเสือสรรเสริญ แล้วแต่กรณี 7) อาจจัดให้มีการประกวดผลงานของแต่ละกลุ่ม หรือกองลูกเสือได้ (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ., 2565, หน้า 28)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า แนวปฏิบัติในการนำวิธีการทางลูกเสือ มาใช้พัฒนาสถานศึกษา หมายถึงรวมถึง กระบวนการที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา กิจกรรมลูกเสือในทุกมิติและทุกภาคส่วน โดยพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือให้มี สมรรถนะเป็นมืออาชีพ ส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือเน้นกระบวนการฝึกฝน ฝึกอบรม ไม่ใช่กระบวนการเรียนการสอน เป็นโปรแกรมการจัดกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับเด็กและ เยาวชน ให้ได้กระทำหรือฝึกด้วยการปฏิบัติจริงที่ก้าวหน้า สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ สนุกสนาน ดึงดูดใจ เกิดความภาคภูมิใจ เหมาะสมกับช่วงวัย รวมทั้งประโยชน์อันพึงจะ ได้รับจากการปฏิบัติหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ

ตอนที่ 2 นโยบายเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ

1. นโยบายกิจการลูกเสือของกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองดีเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้เร่งดำเนินการเพื่อผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นระบบโดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติไว้ 3 ประการ คือ การสร้างโอกาสทางการศึกษาการพัฒนา การจัดการคุณภาพ การเรียนรู้และการเพิ่มมาตรฐานการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศตามลำดับการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายที่จะฟื้นฟูกิจการลูกเสือเนตรนารีและยุวกาชาดให้เป็นกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนาบุคลิกภาพสุขภาพตลอดจนการเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนและเยาวชนไทยให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองครอบครัว สังคมและประเทศชาติโดยส่งเสริมให้สถานศึกษาทั่วประเทศ จัดกิจกรรมทางลูกเสือเนตรนารีและยุวกาชาดควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนในด้านวิชาการนำกระบวนการลูกเสือมาแก้ปัญหาสังคมโดยสร้างจิตสำนึกให้กับเยาวชน ให้เป็นคนดีมีความรู้คู่คุณธรรมมีระเบียบวินัยมีความเป็นผู้นำรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ไม่เสพยาเสพติดเล่นการพนัน อีกทั้งการฟื้นฟูบุคลากรในวัยผู้ใหญ่ให้เป็นแนวร่วมในการพัฒนางานลูกเสือซึ่งนโยบายดังกล่าวกรมสามัญศึกษา ได้มองเห็นความสำคัญของกิจการลูกเสือจึงได้กำหนดนโยบายที่ต้องปฏิวัติการลูกเสือ 8 ประการเกี่ยวกับกิจการลูกเสือไว้ ดังนี้ 1) มีความจำเป็นที่จะต้องให้นักเรียนทุกคนในโรงเรียนเป็นลูกเสือตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษาจนกว่าจะออกไปประกอบอาชีพ โดยให้โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดการเรียนการสอนลูกเสือยุวกาชาดเนตรนารี โดยวิธีการลูกเสือคือการเรียนด้วยการกระทำวางแผนการสอนวิชาลูกเสือโดยเน้นการเรียนการสอนด้วยการปฏิบัติให้มากขึ้น วางแผนการสอนกิจกรรมให้มีมาตรฐานอย่างเด่นชัดมีการติดตามประเมินผลการสอนของครูการเรียนของลูกเสือในภาคปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการลูกเสือแห่งชาติโดยเฉพาะการเรียนด้วยการปฏิบัติจริงผู้บริหารต้องสอดคล้องเป็นพิเศษ 2) ให้กรมวิชาการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมบังคับของนักเรียนทุกคนที่จะต้องเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติ ให้กรมวิชาการเน้นให้นักเรียนทุกคนต้องเป็นลูกเสือเพราะลูกเสือสร้างคนให้มีระเบียบวินัยเสียสละและบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นกรมพลศึกษาต้องประสานงานกับกรมสามัญศึกษากิจการฝึกหัดครูสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมต่าง ๆ ที่มีโรงเรียนในสังกัดให้

แต่ละกรมดำเนินการสอนลูกเสือด้วยการปฏิบัติจริงอย่างจริงจัง หลักสูตรของกรมวิชาการ จะต้องสอดคล้องและสนับสนุนส่งเสริมวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ กรมวิชาการ จะต้องดำเนินการและประเมินหลักสูตรของลูกเสืออยู่ตลอดเวลาเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้มี ประสิทธิภาพ นอกจากนั้น กรมวิชาการต้องประสานงานกับคณะกรรมการบริหารลูกเสือ แห่งชาติอย่างใกล้ชิด 3) ควรกำหนดเรื่องการยกเว้นเครื่องแบบโดยให้มีผ้าผูกคอเป็น สัญลักษณ์เท่านั้น ให้ประกอบเครื่องแบบนักเรียนให้ดำเนินการร่างกฎหมายโดยเร็วจนกว่า จะมีกฎกระทรวงออกมากำหนด 4) ให้สถาบันราชภัฏจัดฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือให้กับ นักศึกษาทุกคนทุกสาขาวิชาเอก 5) ให้มีการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือให้แก่ผู้บริหาร ระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการที่ยังไม่มีวุฒิต่างลูกเสือให้สำนักงานปลัดกระทรวง ประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติให้มีการจัดฝึกอบรมตาม แบบโรงเรียนนายอำเภอของวิทยาลัยการปกครองกระทรวงมหาดไทย 6) ให้กรมพลศึกษา จัดให้มีการเรียนการสอนลูกเสืออย่างรวดเร็ว ให้กรมพลศึกษาสำรวจติดตามการเรียนการสอนลูกเสือทุกโรงเรียนโดยประสานงานกับกรมเจ้าสังกัดให้กรมพลศึกษาประสานงานกับ เขตการศึกษาจังหวัดอำเภอทั่วประเทศ 7) ให้มีการวางแผนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้น R.B.T.C. และ A.T.C. ให้กรมพลศึกษา เขตการศึกษาจังหวัด ตลอดจนกรมเจ้าสังกัดที่มี โรงเรียน ร่วมกันสำรวจจำนวนผู้บังคับบัญชาที่ยังไม่มีวุฒิต่างลูกเสือเพื่อวางแผนในการเข้า รับการอบรมเป็นครั้ง ๆ ไป ทั้งชั้น ชั้น R.B.T.C. และ A.T.C. ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจะต้องมี ความรู้ในวิชาลูกเสือถึงจะสอนลูกเสือให้มีประสิทธิภาพได้ กระทรวงศึกษาธิการจะให้การ สนับสนุนการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือทุกระดับอย่างเต็มที่ 8) ให้ครูที่ฝึกอบรมลูกเสือ ได้มีความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้วย ให้สำนักงานจากนโยบายกิจการลูกเสือของ กระทรวงศึกษาธิการ ข้างต้น สรุปได้ว่ากระทรวงคณะกรรมการข้าราชการครูได้ทำเรื่อง ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ศึกษาธิการให้ความสำคัญกับกิจการลูกเสือเพราะการ ฝึกลูกเสือจะสามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน กระทรวงมีการส่งเสริม หน่วยงานรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมลูกเสือให้มีความสำคัญของการบริหารกิจกรรม ลูกเสือในสถานศึกษา การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน กิจการลูกเสือ อีกทั้งยังเห็นความสำคัญของผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องเป็นแกนนำในการ จัดกิจกรรมลูกเสือ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ได้กำหนดการ บริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องบริหารกิจกรรมอยู่ใน

ขอบเขต 5 ด้าน ซึ่งครอบคลุมทั้งหมดกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ตามระเบียบข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการบริหารงานลูกเสือแห่งชาติ และพยายามให้ลูกเสือ ได้พัฒนาคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ

2. แนวทางการดำเนินการตามมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียน การสอน และการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

ประกอบด้วย 1) สถานศึกษาต้องกำหนดนโยบาย แนวทางในการจัด กิจกรรมลูกเสือ ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน เพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ให้แก่ ครู บุคลากรในสถานศึกษา และให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ แต่งเครื่องแบบลูกเสือ เพื่อเป็น แบบอย่างแก่ลูกเสือในสถานศึกษา 3) สถานศึกษาต้องจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน ลูกเสือในสถานศึกษา 4) สถานศึกษาต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการลูกเสือ ให้เป็น ปัจจุบัน อย่างถูกต้องและทันสมัย 5) สถานศึกษาต้องจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน และจัดให้มีห้อง/มุม/แหล่งเรียนรู้ทางการลูกเสือในสถานศึกษา 6) ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ผ่านการฝึกอบรมบุคลากร ทางการลูกเสือ ขึ้นความรู้ขั้นสูงและได้รับเครื่องหมายวุฒิปดจ และได้รับการแต่งตั้งให้มี ตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนและรองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน 7) ครูและ บุคลากรทางการศึกษาผ่านการฝึกอบรม มีวุฒิทางลูกเสือและได้รับการแต่งตั้งเป็น ผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามข้อบังคับของคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ พ.ศ. 2553 8) สถานศึกษาต้องจัดทำแผนงาน/โครงการ ในการ ดำเนินงานทางลูกเสือ และจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานให้เหมาะสม 9) สถานศึกษาต้องจัดทำกำหนดการฝึกอบรม และแผนการฝึกอบรมตลอดปีการศึกษา ทุกระดับให้ครบถ้วน 10) ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ต้องจัดกิจกรรมตามกำหนดการฝึกอบรม แผนการฝึกอบรม ตลอดจนดำเนินการวัดประเมินผล และรายงานผลให้เป็นไปตาม ระเบียบว่าด้วยการนั้น 11) ผู้บังคับบัญชา ต้องจัดให้มีและใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และจำเป็นในการฝึกอบรม 12) สถานศึกษาต้องจัดให้มีเอกสาร หลักสูตร คู่มือการปฏิบัติงาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน 13) สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และจิตสาธารณะ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง ตามคำปฏิญาณและกฎลูกเสือ และกิจกรรม

โครงการเพื่อเสริมสร้างค่านิยมหลักของ คนไทย 12 ประการ ปีละไม่น้อยกว่า 6 กิจกรรม

14) สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมเดินทางไกล และอยู่ค่ายพักแรม ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพื่อประโยชน์ ในสถานศึกษา หรือค่ายลูกเสือตามหลักสูตร ของลูกเสือ แต่ละประเภท โดยใช้บุคลากรทางการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและสมาชิก ผู้นำเพื่อประโยชน์ และบุคลากรของสถานศึกษา หรือใช้วิทยากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง 15) ให้สถานศึกษาจัดระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพื่อประโยชน์ภายในสถานศึกษา โดยให้มีแผนการนิเทศ เครื่องมือ และกำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และจัดทำรายงานประจำปี ต่อผู้บังคับบัญชา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามลำดับ 16) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจ แก่บุคลากรทางการลูกเสือ และลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด สมาชิกผู้นำเพื่อประโยชน์ ในสถานศึกษา 17) สำหรับสถานศึกษาที่จัดกิจกรรมยุวกาชาด และหรือผู้นำเพื่อประโยชน์ ให้ดำเนินการตามมาตรการและแนวทางดังกล่าวข้างต้นโดยอนุโลม (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ., 255, หน้า 6)

3. แผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 – 2570)

แผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 – 2570) (2567. สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ) ตามมติคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 2 – 2567 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 โดยสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ด้วย พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข” การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต ให้กับทุกส่วนราชการและทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำไปขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยนโยบายประการหนึ่งที่มุ่งเน้น คือ เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความสุข ผ่านการพัฒนางานลูกเสือเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย

ดังนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีดำริส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวชุมชน และสังคม

การจัดทำแผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 – 2567) เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนางานลูกเสือของประเทศ เพื่อเป็นทิศทางของสำนักงานลูกเสือ

แห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถนำแผนไปปฏิบัติได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วิธีการ ยุทธศาสตร์ ที่กำหนด มีการกำกับ เร่งรัดและติดตามประเมินผล การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ชื่อ แผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567-2570)

3.2 วิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่นาคต (Vision for Scout)

พัฒนางานลูกเสือของประเทศให้มีความทันสมัย และส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน เป็นพลเมืองดี เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ “เรียนดี มีความสุข”

3.3 พันธกิจ (Mission)

3.3.1 น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสู่การปฏิบัติในงานลูกเสือให้เป็นรูปธรรมเกิดประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชน ของชาติ

3.3.2 พัฒนาลูกเสือตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญาจิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติ

3.4 เป้าหมาย (Goal)

3.4.1 เด็กและเยาวชน มีพื้นฐานที่ดี 4 ด้าน 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง วัตถุประสงค์ เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความเข้าใจและศรัทธาใน ครอบครัว ชุมชน ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ ความเป็นไทยและวัฒนธรรมไทย 2) มีพื้นฐานชีวิต (อุนิสัย) ที่ดีและมั่นคง วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างอุนิสัยให้เด็กและเยาวชนไทยเป็นคนดี รู้จักแยกแยะสิ่งที่ดี – ชั่ว / ถูก – ผิด 3) ทำงานเป็นและมึนงานทำ วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างอุนิสัยรักงาน – ขยันขันแข็ง และพึ่งตนเองได้ให้แก่เด็กและเยาวชน และ 4) เป็นพลเมืองดี วัตถุประสงค์ เพื่อฝึกฝนให้เด็กและเยาวชนไทยมีน้ำใจ รู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3.4.2 เด็กและเยาวชนสามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันที่สุดอดคล้องกับบริบทของสังคม และเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ประกอบด้วย 1) ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื้อฟัง และพึ่งตนเอง 2) ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ 4) ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม 5) ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และความมั่นคงของ

ประเทศไทย

3.5 วิธีการ (Method)

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

“ขบวนการลูกเสือ (scout movement)” หรือการลูกเสือ หมายถึง การรวมกันของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสรรค์ให้เกิดพลังของเด็ก เยาวชน และคนหนุ่มสาว (empowerment) ให้มีอุปนิสัยดีดัด (Character) คือ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ด้วยวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ซึ่งเป็นโปรแกรมการฝึกอบรมที่เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจตามช่วงวัย มุ่งพัฒนาฝึกฝน และบ่มเพาะให้เด็กเยาวชน มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ดี ก่อเกิดเป็นสมรรถนะที่นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตและการทำงานได้อย่างบูรณาการกัน โดยเน้นกิจกรรมกลางแจ้งที่สนุกสนาน สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวชุมชน และสังคม

3.6 ยุทธศาสตร์ (Strategic)

3.6.1 ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมกิจการลูกเสือ (Scout Affairs)

โดยส่งเสริม สนับสนุน กิจการลูกเสือให้สอดคล้องกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงของสังคม รักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์ หลักการ วัตถุประสงค์ แนวทาง วิธีการ ธรรมเนียมปฏิบัติ พิธีการ และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย เพื่อความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองของขบวนการลูกเสือ ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศที่มุ่งสร้างสังคมที่เป็นสุข

ตัวชี้วัด (KPI)

- 1) ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน กิจการลูกเสือให้สอดคล้องกับยุคสมัย
- 2) จำนวนกฎหมายที่ได้แก้ไข ปรับปรุงและได้ประกาศใช้
- 3) จำนวนจัดประชุม ชุมนุม สัมมนาทางลูกเสือ
- 4) จำนวนกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะลูกเสือนานาชาติและสำนักงานลูกเสือโลก
- 5) ระดับความสำเร็จของการมี

ส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน สมาคม สโมสร ชมรม 6) ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งสถาบันการลูกเสือ (สถาบันวชิราวุธ) หรือโรงเรียนผู้นำลูกเสือ 7) ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ทางการลูกเสือ กลยุทธ์ (Strategy)

1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายลูกเสือให้เป็นปัจจุบันเร่งจัดทำ กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบที่ยังไม่บังคับใช้ รวมทั้งปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ และ แนวทางปฏิบัติ โดยต้องสามารถป้องกันมิให้เกิดการทุจริตต่าง ๆ ได้ 2) ปรับปรุง พัฒนา เครื่องแบบและเครื่องหมายประกอบเครื่องแบบลูกเสือให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบท ปัจจุบัน 3) ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ เกี่ยวกับการขอคุณวุฒิทางการลูกเสือ เหรียญ ลูกเสือ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ 4) ส่งเสริม สนับสนุน การชุมนุม ประชุม และสัมมนาทางการลูกเสือ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของลูกเสือไทยในเวทีโลก เร่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ คณะลูกเสือนานาชาติและสำนักงานลูกเสือโลก 6) จัดให้มีสถาบันผู้นำทางการลูกเสือ (สถาบันวชิราวุธ) เพื่อหล่อหลอมผู้นำทางการลูกเสือ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ยุทธการณ และวิธีการที่ถูกต้อง 7) จัดให้มีพิพิธภัณฑ์ทางการลูกเสือ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ รักษาและ สืบทอดความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นมาของลูกเสือไทย 8) ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน สมาคม สโมสร ชมรม

3.6.2 ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนากิจกรรมลูกเสือ (Scout Activities)

โดยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจกรรมลูกเสือในทุกมิติและทุกภาคส่วน

โดยพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือให้มีสมรรถนะเป็นมืออาชีพ ส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ เน้นกระบวนการฝึกฝน ฝึกอบรม ไม่ใช้กระบวนการเรียนการสอน เป็นโปรแกรมการจัด กิจกรรมที่จำเป็นสำหรับเด็กและเยาวชน ให้ได้กระทำหรือฝึกด้วยการปฏิบัติจริงที่ก้าวหน้า สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ สนุกสนาน ดึงดูดใจ เกิดความภาคภูมิใจ เหมาะสมกับช่วง วัย รวมทั้งประโยชน์อันพึงจะได้รับจากการปฏิบัติหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ตัวชี้วัด (KPI)

1) จำนวนการจัดกิจกรรมลูกเสือและความพึงพอใจของผู้ที่ เกี่ยวข้อง 2) ระดับความสำเร็จของบทบาทในการเป็นผู้นำเด็กและเยาวชนในจังหวัด

3) ระดับความสำเร็จของการนำวิธีการลูกเสือไปใช้ในชีวิตประจำวัน 4) ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมสนับสนุนการประกวดกิจกรรมทางการลูกเสือ 5) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 6) จำนวนการฝึกอบรมลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ 7) ระดับความสำเร็จของการนิเทศแนะนำ ตรวจสอบตราในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

กลยุทธ์ (Strategy)

- 1) สืบสานลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน มุ่งประสานทำความดี ด้วยหัวใจ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทของลูกเสือในการเป็นผู้นำเด็กและเยาวชนในจังหวัด โดยจัดตั้งสโมสรเยาวชนลูกเสือ (Scout Youth Club) มีที่ตั้งอยู่ค่ายลูกเสือจังหวัด และให้มีบุคลากรทางการลูกเสือเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมในกิจการลูกเสือในระดับประเทศและนานาชาติ
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมลูกเสือทุกรูปแบบ สนับสนุนการใช้สื่อต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ พัฒนางานลูกเสือให้มีความทันสมัยและมีคุณภาพ สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างการรับรู้ และสร้างทัศนคติเชิงบวกความเข้าใจอันดีต่อการพัฒนาลูกเสือ เช่น ลูกเสือช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ ทำดี ทำได้ ทำทันที
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับลูกเสือทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเชื่อมพลังของคนสามวัย คือ เยาวชนคนรุ่นใหม่ คนวัยทำงาน และผู้สูงอายุ ให้มาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาลูกเสือ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมผ่านกิจกรรมลูกเสือ เชื้อแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครอบครัวให้มีส่วนร่วม ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน
- 5) พัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาให้ทันสมัย โดยพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจตามช่วงวัย บูรณาการกิจกรรมลูกเสือในกระบวนการเรียนรู้ในทุกกิจกรรม และสามารถนำไปใช้งานได้จริงในชีวิตประจำวัน
- 6) ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานของหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ ให้ทันสมัย ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนและการฝึกอบรม คู่มือ และเอกสารให้ทันสมัย น่าสนใจ และสอดคล้องกับความต้องการของ

ลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ ตลอดจนสนับสนุนและจัดให้มีการฝึกอบรมลูกเสือผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสืออย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

7) กำหนดแนวทางให้ผู้ตรวจการลูกเสือ ร่วมกับศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้นิเทศ แนะนำ ตรวจสอบ ติดตาม การจัดกิจกรรมลูกเสือและจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในระดับพื้นที่ ตลอดจนกำหนดแนวทางให้ผู้ตรวจการลูกเสือ อาสาสมัครลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ เป็นผู้ช่วยในการจัดกิจกรรม หรือกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

8) จัดให้มีกองทุนพัฒนางานลูกเสือ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากิจกรรมลูกเสือ รวมทั้งการช่วยเหลือลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือที่ประสบภัยจากการช่วยเหลือผู้อื่นตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ

3.6.3 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการงานลูกเสือ (Scout Management) โดยบริหารจัดการองค์กรที่ทันสมัย ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรการให้บริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ประโยชน์ ประหยัด นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเปิดโอกาสและสร้างเครือข่ายการดำเนินงานจากทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด (KPI)

1) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร 2) จำนวนของการประชุมสภาลูกเสือไทย การประชุมกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ 3) ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากร การลงทุน และสิทธิประโยชน์ 4) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) การเรียนรู้ด้านลูกเสือที่สามารถศึกษาหาความรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา 5) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาค่ายลูกเสือวชิราวุธ ให้เป็น “Scout City เมืองแห่งลูกเสือ” 6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาค่ายลูกเสือให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ (Strategy)

1) ขับเคลื่อนแผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)สู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทุกภาคส่วน

2) ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและสำนักงานลูกเสือจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมและสอดคล้องกับ

บทบาท การกิจปัจจุบัน

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

4) พัฒนาการดำเนินงานกิจการลูกเสือในภูมิภาคให้เป็นเอกภาพ เน้นหลักการกระจายอำนาจ และการบูรณาการร่วมกันในระดับจังหวัดและเขตพื้นที่

5) จัดระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินและการลงทุนเพื่อประโยชน์ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในทรัพย์สินของคณะลูกเสือแห่งชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการและกิจการลูกเสือ

6) จัดระบบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สินค้า ตราสัญลักษณ์ รวมทั้งเงินค่าบำรุงต่าง ๆ เพื่อสร้างรายได้ให้กับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

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

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

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

3.7 กลไกการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

3.7.1 ระดับนโยบาย

สภาลูกเสือไทย วางนโยบาย และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ องค์กรคณะที่ดำเนินการและบริหารกิจการลูกเสือตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติและตาม

นโยบายของสภาลูกเสือไทย มีบทบาท ดังนี้ กำหนดนโยบาย, การควบคุม กำกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกำกับ ติดตาม ประเมินผล

3.7.2 ระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (สสช.) หน่วยงานในกำกับของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย และคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ มีบทบาท ดังนี้ บริหาร จัดการ แผน งบประมาณ ทรัพยากร , ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ และสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินผล

3.7.3 ระดับปฏิบัติ

สำนักงานลูกเสือจังหวัด มีบทบาทในการควบคุม ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนกิจการลูกเสือในจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทาง ราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา มี บทบาทในการควบคุม ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนกิจการลูกเสือของลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหาร ลูกเสือแห่งชาติสถานศึกษา มีบทบาทในการส่งเสริมและจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา หน่วยสนับสนุน มีบทบาทในการส่งเสริมและจัดกิจกรรมลูกเสือนอกสถานศึกษาสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด / คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดหน่วยงานการศึกษาภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัวยุวมชน ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศาสนา สมาคม สโมสร และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

1. โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระบุว่า ได้กำหนดจัดโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ เริ่มต้นดำเนินงานเมื่องบประมาณ พ.ศ. 2564 ถึงปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) โดยมีหลักการและแนวคิดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษาและเยาวชนให้เป็นคนดีของสังคมโดยผ่านกระบวนการทางลูกเสือ เพื่อสร้างบุคลิกภาพและพัฒนาการทางสังคมให้แก่เยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของประเทศและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ด้วยการใช้หลักการของลูกเสือ โดยการยึดมั่นในกฎและคำปฏิญาณ (Scout Promise and Laws) การเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by Doing) เน้นการปฏิบัติกิจกรรมกลางแจ้ง (Outdoor Activities) การใช้ระบบหมู่ (Patrol System) และความก้าวหน้าของบุคคลโดยใช้หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ (Proficiency Badges) ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ ลัทธิทางศาสนา และไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลหรือเกี่ยวข้องกับการเมืองเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศรวมถึงการส่งเสริมสถานศึกษาปลูกฝังผู้เรียนให้มีหลักคิดที่ถูกต้อง ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้มีความพอเพียงมีระเบียบวินัย มีความสุจริต มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบและความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21

โครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ คือ โครงการที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษาที่สนใจการพัฒนาเยาวชนโดยการนำวิธีการลูกเสือ (The Scout Method) มาใช้ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียนโดยการบูรณาการรวมกับการเรียนการสอน กิจกรรมนักเรียน มุ่งเน้นให้ปฏิบัติอย่างเป็นวิถีชีวิต (Way of life) ด้วยการสมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ได้ทบทวนกระบวนการในการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาและการจัดมวลงกิจกรรมในสถานศึกษาด้วยวิธีการลูกเสือ ทั้งนี้ ให้สถานศึกษารวบรวมข้อมูลการจัดกิจกรรมทั้งปวงนำเสนอต่อคณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแต่ละจังหวัดพิจารณาคัดเลือกให้ได้รับรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ประจำปี พ.ศ. 2566 ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จะดำเนินการพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ด้วยการให้คะแนนจากสภาพความเป็นจริงในการดำเนินงานด้วยวิธีการลูกเสือของสถานศึกษาและจากข้อมูลการรายงานวิธีการดำเนินงาน ตามเอกสาร หลักฐานอ้างอิงที่ระบุไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ

ประเภทของรางวัล รางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ประจำปี พ.ศ. 2566 มี 154 รางวัล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) รางวัลสำหรับสถานศึกษาที่สมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จังหวัดละ 1 รางวัล จำนวน 77 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 77 รางวัล

2) รางวัลสำหรับสถานศึกษาที่สมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (ที่ปรึกษา) จังหวัดละ 1 รางวัล จำนวน 77 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 77 รางวัล

1.1 การเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

1.1.1 สถานศึกษาที่สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ได้แก่ สถานพัฒนา เด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน

1.1.2 หลักฐานการสมัคร

1.1.2.1 ใบสมัคร

1) ใบสมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ สำหรับสถานศึกษาที่ยังไม่เคยเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หรือเคยเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ของสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่ยังไม่เคยได้รับโลรางวัลจากสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2) ใบสมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (ที่ปรึกษา) สำหรับสถานศึกษาที่เคยเข้าร่วมโครงการและผ่านเกณฑ์การประเมินผลและได้รับเกียรติบัตรพร้อมโลรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จากสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ สถานศึกษาที่เคยเข้าร่วมโครงการและผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับโลรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จากสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการ

นักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการ ตามข้อ 1) แต่สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการ ตามข้อ 2)

1.1.2.2 เอกสารหรือหลักฐานอ้างอิง ที่ระบุถึงการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้กระบวนการทางด้านลูกเสือ ในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามเกณฑ์การให้คะแนน (ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ประกาศเกณฑ์การรับสมัครนี้)

1.1.2.3 กรณีสมัครเข้าร่วมโครงการ ตามข้อ 2.1.2 ให้แนบสำเนาเกียรติบัตรหรือสำเนาประกาศผล ฯ เพื่อแสดงหลักฐานการได้รับรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือจากสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.1.3 วิธีการสมัคร

1.1.3.1 สถานศึกษาที่สนใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ สามารถดาวน์โหลดใบสมัครได้ที่เว็บไซต์ สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.1.3.2 ส่งใบสมัครพร้อมแนบหลักฐานการสมัครได้ที่ กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ประจำสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่จังหวัดที่สถานศึกษาตั้งอยู่

1.1.4 วิธีการดำเนินการพิจารณาคัดเลือก

1.1.4.1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแต่ละจังหวัดจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามประเมินผลเพื่อพิจารณาให้คะแนนและคัดเลือกสถานศึกษาที่สมควรได้รับรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือตามเกณฑ์การคัดเลือกจากเอกสารหรือหลักฐานตามข้อ 2 ของสถานศึกษาที่ส่งพร้อมใบสมัครเข้าร่วมโครงการ

1.1.4.2 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแต่ละจังหวัด จะประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ได้รับสิทธิ์เข้าร่วมโครงการ โดยพิจารณาจากความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสารหรือหลักฐาน ตามข้อ 2

1.1.4.3 คณะกรรมการฯ ตามข้อ 1.1.4.1 จะเดินทางไปยังสถานศึกษาที่มีรายชื่อตามประกาศ ข้อ 1.1.4.2 เพื่อประเมินและให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนจากสภาพความเป็นจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.2 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน การให้คะแนนเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาประจำปี พ.ศ. 2566 แบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือและรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (ที่ปรึกษา)

1.2.1 เกณฑ์การให้คะแนนรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

คณะกรรมการจะดำเนินการให้คะแนน โดยพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและข้อมูลการรายงานวิธีการดำเนินงานหรือเอกสารหลักฐานอ้างอิงที่ระบุการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการใช้กระบวนการลูกเสือใน 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1.1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งการให้คะแนนออกเป็น

2 ด้าน คือ

1) ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย คุณวุฒิทางลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา, การเข้าร่วมประชุมสัมมนา / เป็นคณะทำงานหรือเป็นคณะวิทยากรด้านลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา, การเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ด้านการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ด้านลูกเสือในแผนของสถานศึกษา, การนำหลักการ/วิธีการของลูกเสือไปกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและการจัดการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนในสถานศึกษา, การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การนำวิธีการลูกเสือไปใช้ในสถานศึกษา, การจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

1.2.1.2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ร้อยละของครูที่มีคุณวุฒิลูกเสือตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. ขึ้นไป, ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมทักษะทางลูกเสือและหรือหลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม, แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปใช้ในสถานศึกษา, การจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือทุกประเภทในสถานศึกษา, การนำหลักการและวิธีการลูกเสือบูรณาการในแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยดำเนินการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้หรือวิจัยในชั้นเรียน, การนำหลักการและวิธีการลูกเสือไปใช้ในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาโดยสรุปผลการดำเนินงาน

1.2.1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน

ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมที่นำคำปฎิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน / องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม, การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การให้บริการชุมชนและพัฒนาชุมชน

1.2.1.4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ประกอบด้วย การ

บริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ, การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ, การเลื่อนชั้นลูกเสือแต่ละประเภท, การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ, นวัตกรรม (Innovation) หรือ ผลการดำเนินงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) ด้านกิจกรรมลูกเสือ

1.2.1.5 เกณฑ์การให้คะแนนรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (ที่

ปรึกษา) คณะกรรมการจะดำเนินการให้คะแนน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

1.3 การพิจารณาให้คะแนนและตัดสิน

1.3.1 การพิจารณาให้คะแนนและตัดสินให้สถานศึกษาได้รับรางวัล

โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ตามข้อ 1.2.1 คณะกรรมการติดตามประเมินผลเพื่อพิจารณาให้คะแนนและคัดเลือกสถานศึกษา ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของแต่ละจังหวัดจะดำเนินการพิจารณาให้คะแนนและคัดเลือกสถานศึกษาที่สมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือและตัดสินให้สถานศึกษาได้รับรางวัล โดยพิจารณาจากผลคะแนนรวมทั้งหมดในแต่ละด้าน ตามข้อ 1.2 เหลือแล้วต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยการประกาศผลรายชื่อสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ ฯ จะเรียงรายชื่อตามลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ทั้งนี้ การตัดสินของคณะกรรมการในแต่ละจังหวัดถือเป็นขั้นสุดท้าย

1.3.2 การพิจารณาให้คะแนนและตัดสินให้สถานศึกษาได้รับรางวัล

โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ตามข้อ 2.1.2 คณะกรรมการติดตามประเมินผลเพื่อพิจารณาให้

คะแนนและคัดเลือกสถานศึกษา ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของแต่ละจังหวัดจะดำเนินการพิจารณาให้คะแนนและคัดเลือกสถานศึกษาที่สมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถึลูกเสือและตัดสินให้สถานศึกษาได้รับรางวัล โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่สำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด ตามข้อ 1.2.2 ทั้งนี้ การตัดสินของคณะกรรมการในแต่ละจังหวัดถือเป็นขั้นสุดท้าย

1.3 สถานศึกษาที่สมัครเข้าร่วมโครงการ ฯ และมีคะแนนรวมทั้งหมดในแต่ละด้าน เฉลี่ยแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จะได้รับเกียรติบัตรจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของแต่ละจังหวัด รับรองการเข้าร่วมและผ่านเกณฑ์การประเมินผลโครงการโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.4 การได้คัดเลือกให้ได้รับรางวัลโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ

1.4.1 สถานศึกษาที่สมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ และมีคะแนนรวมทั้งหมดในแต่ละด้าน เฉลี่ยแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ในลำดับที่ 1 ของแต่ละจังหวัดจะได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนดีวิถึลูกเสือและได้รับเชิญให้เข้าร่วมพิธีมอบรางวัลโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ เพื่อรับเกียรติบัตรพร้อมโล่รางวัลจากสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามกำหนดการและสถานที่ที่กำหนด โดยสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะดำเนินการแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

1.4.2 สถานศึกษาที่สมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ (ที่ปรึกษา) ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลจากคณะกรรมการ ในลำดับที่ 1 ของแต่ละจังหวัดจะได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ (ที่ปรึกษา) และได้รับเชิญให้เข้าร่วมพิธีมอบรางวัลโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ เพื่อรับเกียรติบัตรพร้อมโล่รางวัลจากสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามกำหนดการและสถานที่ที่กำหนด โดยสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะดำเนินการแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

1.5 ประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ พร้อมทั้งแจ้งกำหนดการจัดพิธีมอบรางวัล ผ่านเว็บไซต์สำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สรุปได้ว่า โครงการ “โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ” จัดตั้งตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดีของสังคม ผ่านกระบวนการลูกเสือและหลักการ Scout Method เปิดให้สถานศึกษาทุกระดับสมัครเข้าร่วม โดยต้องจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นวิถีชีวิต และบูรณาการกับการเรียนการสอน เกณฑ์การประเมินแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะผู้เรียน และการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีรางวัล 2 ประเภท (จังหวัดละ 2 รางวัล) สำหรับโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกจะได้รับเกียรติบัตรและโลรางวัลจากสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ความหมายของการบริหาร

มีสองคำที่ใช้ในความหมายเดียวกัน คือ คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) การบริหาร ใช้ในการบริหารระดับสูง หน้าที่เน้นหนักที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public administration) เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่ได้วางไว้) นิยมใช้สำหรับการจัดการธุรกิจ นอกจากนั้นได้มีผู้ให้คำนิยามหรือความหมายของคำว่า การบริหารไว้ ดังนี้

การบริหาร คือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ

การบริหาร คือ กระบวนการทางสังคมซึ่งพิจารณาได้เป็น 3 ทาง คือ

- 1) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา
- 2) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 3) ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Peter Senge (1990, pp. 322 – 341) กล่าวว่า การบริหาร คือ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (Capture and Share Learning) เพื่อประโยชน์ของบุคคล กลุ่มบุคคลหรือหมู่คณะองค์กร ซึ่งทำได้โดยการผนึกกำลังและความสามารถร่วมกัน เพื่อรับกับ

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ความรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยศาสตร์ 5 สาขา ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 2) การรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) 3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4) การเรียนรู้เป็นหมู่คณะ (Team Learning) และ 5) รูปแบบทางจิตใจ (Mental Models)

Henry Mintzberg (1995, อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2565, หน้า 361) กล่าวว่า การบริหาร คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ไม่ยึดเพียงหนึ่งหรือสองแนวทางแต่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารต้องทำทั้งหมดเรียกว่า แบบบูรณาการ ซึ่งอยู่บนหลักการบริหาร คือ การเอาทักษะของคนไป ไม่ใช่เอาระบบมาใช้กับคนโดยจะเสนอการทำงานของผู้บริหาร 6 ประการ 1) ผู้บริหารจะเป็นส่วนผสมของงานปกติ หรืองานประจำที่กำหนดรูปแบบไว้แล้วผสมกับภารกิจที่ไม่มีรูปแบบ 2) ผู้บริหารเป็นทั้งบุคคลธรรมดาและผู้นำพิเศษ 3) ผู้บริหารจะฟังพาข้อมูลข่าวสารจากทุกแหล่ง แต่ชอบที่มาจากวาจามากที่สุด 4) งานของผู้บริหารเป็นกิจกรรมลักษณะที่สั้น ๆ หลากหลาย และไม่เป็นขั้นเป็นอัน 5) งานบริหารจัดการเป็นศิลปะมากกว่าวิทยาศาสตร์ ซึ่งต้องฟังพากระบวนการที่สัมผัสได้ ประกอบกับความรู้สึกที่เห็นว่าถูกต้อง 6 งานบริหารจัดการ ยิ่งนานก็ยิ่งมีความซับซ้อนที่ผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่หัวหน้างานจนถึงประธานกรรมการควรนำไปปฏิบัติ และบทบาท 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล 2) ข้อมูลข่าวสาร 3) การตัดสินใจ

รอชิตะ เอ็ง (2555, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอดโดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

จรูณี เก้าเอี้ยน (2556, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง การบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการ ทำงานกับคนและโดยคน เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

คิริ ถีอาสนา (2557, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมของกลุ่ม ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากร ที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ(Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

ครุฑิต มาลัยวงศ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2562) ได้ให้ความหมายว่า การแบ่งงานกันทำ โดยทั่วถึง การกระจายงานโดยอาศัยหลักการวางแผน การจัดระบบ การรับบุคคลเข้าทำงาน การอำนวยการ การควบคุม การประสานงาน การเสนอรายงาน การจัดการงบประมาณ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2565, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุมองค์การ (Controlling)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกันโดยทุกฝ่ายเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การดังที่ Drucker กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Simon กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จากที่กล่าวมาประเด็นสำคัญของการบริหาร (Management) คือ การบริหารสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้

เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือการสร้างกำไรการบริหารเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด และประสิทธิผล (Effectiveness) คือการบรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุดและการบริหารสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การการบริหาร คือ กระบวนการทางสังคมของบุคคลที่ทำหน้าที่การวางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานปัจจัยในการผลิต

องค์ประกอบของการบริหาร (Management Component) การบริหารงานทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ จำเป็นต้องใช้ปัจจัยและทรัพยากรพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตการบริหารจะมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) เป้าหมาย (Goal) หรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการบริหารองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนด

ทิศทางหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานได้อย่างชัดเจน 2) ปัจจัยการบริหาร (Factor of Management) ที่สำคัญได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เทคนิควิธี (Method) เครื่องจักร (Machine) ปัจจัยการบริหารต้องคำนึงถึงผลหลาย ๆ ด้าน ดังนั้นการบริหารจึงให้ความสำคัญกับการตลาด (Marketing) และถือว่าเป็นปัจจัยการบริหารอีกตัวหนึ่งก็ได้ และ 3) ลักษณะของการบริหาร (Management Style) การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

สรุปได้ว่า การบริหาร (Administration/Management) คือกระบวนการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดการทรัพยากร และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ครอบคลุมโครงสร้าง หน้าที่ และปฏิบัติการ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในวิชาการให้ความหมายหลากหลาย เช่น การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (Senge), การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบบูรณาการ (Mintzberg) และการจัดการทรัพยากรเพื่อผลลัพธ์สูงสุด องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายที่ชัดเจน ปัจจัยการบริหาร (คน เงิน วัสดุ วิธี เครื่องจักร และการตลาด) และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม เป้าหมายสูงสุด คือการเพิ่มผลผลิต สร้างคุณค่า และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์การ

3. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

Campbell (1979, p. 22, อ้างถึงใน สุพัตรา ปทุมคณารักษ์, 2553, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Drucker (2005, p. 56) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ ภายในองค์การที่กล่าวนั้นทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันในการซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษา แก่เยาวชนและผู้สนใจเกิดการพัฒนาด้านความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและแก่ประเทศชาติ

สุกัศ ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 21, อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2565, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้วยกระบวนการที่หลายคน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม ให้ดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปด้วยความสงบสุข ทั้งนี้ได้อธิบายลักษณะการบริหารการศึกษา หมายถึง 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยองค์กรคณะบุคคลทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น 2) การบริหารที่เน้นการ

ดำเนินจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยเป็นการศึกษาที่ให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรมีส่วนร่วม เป็นการจัดการศึกษาที่มีหลักการ แนวทางรูปแบบที่ชัดเจนและ เน้นการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยี 3) การบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional) มีลักษณะเฉพาะ เช่น วิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ มีใบอนุญาตประกอบอาชีพ รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4) การบริหารที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินตาม มาตรฐาน ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) 5) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) และใช้การกระจายอำนาจทางการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้าน การบริหารงานบุคคลด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป 6) การบริหารที่เน้นการ กระจายอำนาจไปสู่ระดับท้องถิ่น คือ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 7) การบริหารที่ อาศัยองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การกลางในด้านการ บริหารงานบุคคล 8) การบริหารที่มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 9) การบริหารที่เน้นความทัดเทียมกันในด้านปริมาณ ประชากร จำนวนโรงเรียนภูมิ ประเทศการคมนาคม ด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายรายหัว 10) การบริหารที่ต้องประกัน คุณภาพให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมการบริหารการศึกษา มีลักษณะแตกต่างจากการบริหารประเภทอื่น 1 ในด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์วิธีการ เทคนิคการบริหารและการประเมินผลกล่าวคือ เป้าหมายสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การเน้นที่จะพัฒนาบุคลิกภาพและความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม พัฒนา คุณภาพการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียนต้องการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพของมนุษย์ส่งเสริมให้ บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสร้างเสริม ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยไม่หวังผล กำไร แตกต่างจากการบริหารธุรกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่ผลกำไร การบริหารการปกครอง มีจุดมุ่งหมายเรื่องเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันประเทศ ด้านเทคนิควิธีการในการ บริหารการศึกษา จะเป็นการชักชวนโน้มน้าวให้คนเห็นความสำคัญของการศึกษา เน้นการ ติดต่อสื่อสารในองค์กรที่เปิดกว้างและมีอิสระมากกว่าการบริหารประเภทอื่น ๆ ส่วนด้าน การประเมินผลซึ่งเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินบุคลิกภาพ การเรียนรู้ ทักษะ พัฒนาด้าน ความสัมพันธ์ของคนซึ่งมีความซับซ้อนและต้องอาศัยเวลา ไม่ได้รับผลโดยทันทีทันใดและ เห็นได้ไม่ชัดเหมือนการบริหารประเภทอื่น ๆ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 189) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำการบริหารจัดการและนำคุณภาพมาสู่สถานศึกษาหรือ

โรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวด้านโครงสร้าง ปรับตัวหลักสูตร ปรับกระบวนการเรียนการสอน ปรับกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่มีความสอดคล้องเหมาะสม โดยเฉพาะแนวคิดและค่านิยมที่เกิดจากโลกาภิวัตน์อันจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ที่เข้มแข็งเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพโดยการเสริมพลังผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้ที่มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานวิชาการเป็นหลักอันจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียน และเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน [สกก.], 2566) ระบุว่า การบริหารสถานศึกษาโดยการดำเนินงานด้วยวิธีการลูกเสือของสถานศึกษาได้จากข้อมูลการรายงาน วิธีการดำเนินงาน ตามเอกสาร หลักฐานอ้างอิงที่ระบุไว้ 4 ด้าน โดยพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและข้อมูลการรายงาน วิธีการดำเนินงานหรือเอกสารหลักฐานอ้างอิงที่ระบุการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการใช้กระบวนการลูกเสือ ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย คุณวุฒิทางลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา, การเข้าร่วมประชุมสัมมนา / เป็นคณะทำงานหรือเป็นคณะวิทยากร, ด้านลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา, การเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ด้านการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา, แผนปฏิบัติการประจำปีด้านลูกเสือในแผนของสถานศึกษา, การนำหลักการ/วิธีการของลูกเสือไปกำหนดนโยบาย แผนงาน, โครงการและการจัดการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนในสถานศึกษา, การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การนำวิธีการลูกเสือไปใช้ในสถานศึกษา, การจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ร้อยละของครูที่มีคุณวุฒิลูกเสือตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. ขึ้นไป, ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมทักษะทางลูกเสือและหรือหลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม, แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปใช้ในสถานศึกษา, การจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือทุกประเภทในสถานศึกษา, การนำหลักการและวิธีการลูกเสือบูรณาการในแผนการจัดการเรียนรู้, ของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

โดยดำเนินการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้หรือวิจัยในชั้นเรียน, การนำหลักการและวิธีการลูกเสือไปใช้ในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาโดยสรุปผลการดำเนินงาน 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน / องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจ พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ, ส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม, การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การให้บริการชุมชนและพัฒนาชุมชน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ประกอบด้วย การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ, การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ, การเลื่อนชั้นลูกเสือแต่ละประเภท, การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ, นวัตกรรม (Innovation) หรือ ผลการดำเนินงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) ด้านกิจกรรมลูกเสือ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถเป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงจากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

4. องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี ของนักการศึกษา ที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการสังเคราะห์องค์ประกอบสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา แสดงดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดิวีตูลูกเสือ

นักวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ	ปรีญา เวสรัสช์ (2554)	รอนัลด์ เอ็ง (2555)	ศิริ ธิอาสนา (2557)	จรณ์ เกาเอียน (2556)	ดรชิต มัลลยวงศ์ (2557)	สุกัศ ยมพุกและวิโรจน์ เฉษฐา	อษา แซ่เตียว (2559)	อังรา จงดี (2560)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2565)	ไชยา ภาวะบตร (2565)	ทรงพล เจริญคำ (2565)	กระทรวงศึกษาธิการ (2566)	Cambell (1979)	Peter Senge (1990)	Henry mintzberg (1995)	Drucker (2005)	ความถี่	ร้อยละ
1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		14	87.50
2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา			✓	✓				✓		✓	✓	✓			✓	✓	8	50.00
3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะ ของผู้เรียน	✓		✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	62.50
4) ด้านการวางแผน			✓	✓		✓	✓		✓			✓					6	42.85
5) ด้านการจัดการองค์กร			✓						✓								2	12.50
6) ด้านการชี้นำ (leading)									✓								1	6.25
7) ด้านการควบคุมองค์กร			✓						✓					✓			3	18.75
8) ด้านการอำนวยความสะดวก			✓														1	6.25
9) ด้านการประสานงาน			✓											✓			2	12.50

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ	ปรีญญา เวสรัสซ (2554)	รอซซีเต้ เสง (2555)	ศิริ ถิอาสนา (2557)	จรณ์ เกาเอียน (2556)	ดรชิต มัลลยวงศ์ (2557)	สุกค ยมพุกและวิโรจน์ เจริญภา	อษา แซเดียว (2559)	อ้งฉรา จงดี (2560)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2565)	ไทยา ภาวะบตร (2565)	ทรงพล เจริญคำ (2565)	กระทรวงศึกษาธิการ (2566)	Cambell (1979)	Peter Senge (1990)	Henry mintzberg (1995)	Drucker (2005)	ความถี่	ร้อยละ
10) ด้านการรายงานผลการดำเนินงาน			✓									✓					2	12.50
11) ด้านงบประมาณ			✓				✓									✓	3	18.75
12) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ	✓		✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	62.50
13) ด้านทักษะการปรับตัว										✓	✓			✓			3	18.75
14) ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ							✓			✓							2	12.50
15) ด้านปัจจัยการเสริมแรง การสร้างแรงจูงใจ										✓	✓				✓		3	18.75
16) ด้านพลังทีม บริหารแบบมีส่วนร่วม และ ความสัมพันธ์ในสถานศึกษา		✓		✓						✓	✓	✓		✓		✓	7	43.75
17) ข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง														✓	✓	✓	3	18.75

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ โดยมีนักวิชาการด้านการศึกษาและองค์การด้านการศึกษาดังนี้ ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2552) ชีระ รุญเจริญ (2553) ปรีญา เวสารัชช (2554) วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ศิริ ถิอาสนา (2557) สุกัด ยมพุกและวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558)) อุษา แซ่เตียว (2559) อังนรา จงดี (2560) ไชยา ภวະบุตร (2565) ทรงพล เจริญคำ (2565) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน[สกก.], 2566) Cambell (1979) Peter Senge (1990) Henry mintzberg (1995) Drucker (2005) เพื่อเลือกที่เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี จากจำนวนองค์ประกอบ จำนวน 17 องค์ประกอบ โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จากการศึกษาเอกสารวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ศึกษาค้นคว้าทั้งหมด คือ ด้านผู้บริหาร, ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา, ด้านการจัดการเรียนรู้และลักษณะของผู้เรียน, ด้านพลังทีม การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ในสถานศึกษา และด้านการจัดการจัดกิจกรรมลูกเสือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 องค์ประกอบด้านผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566, หน้า 2) กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินการคัดเลือกสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งการพิจารณาจากสภาพจริงเชิงประจักษ์เป็น 2 ด้าน มีองค์ประกอบ คือ 1) ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร, คุณวุฒิทางลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา, การเข้าร่วมประชุมสัมมนา / เป็นคณะทำงานหรือเป็นคณะวิทยากร, ด้านลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา, การเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารสถานศึกษา, กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีด้านลูกเสือในแผนของสถานศึกษา, การนำหลักการ/วิธีการของลูกเสือไปกำหนดนโยบายแผนงาน โครงการและการจัดการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนในสถานศึกษา, การนิเทศติดตาม ประเมินผล การนำวิธีการลูกเสือไปใช้ในสถานศึกษา, การจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2559, หน้า 9, อ้างถึงใน ชีระ ฤญเจริญ, 2565) กล่าวว่า สิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนมองเห็นภาพอนาคตและสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยทักษะที่สำคัญ 2 อย่างที่ควรมี คือ 1) ไม่อยู่ ที่จะเรียนรู้ (Life – Long Learning) เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงต้องเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงให้รวดเร็วกว่าโลกการเรียนรู้สิ่งใหม่เสมอจึงเป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 2) ความฉลาดทางอารมณ์ (Empathy) ความรัก ความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ ควรเป็นพื้นฐานในการใช้ชีวิตในโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ชีระ ฤญเจริญ (2557, หน้า 21, อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้วยกระบวนการที่อาศัยคนหลายคน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร และสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม ให้ดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปด้วยความสงบสุข ทั้งนี้ได้อธิบายลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยองค์กรคณะบุคคลทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น 2) ผู้บริหารที่เน้นการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยเป็นการศึกษาที่ให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรมีส่วนร่วมเป็นการจัดการศึกษาที่มีหลักการ แนวทางรูปแบบที่ชัดเจนและเน้นการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยี 3) ผู้บริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional) มีลักษณะเฉพาะ เช่น วิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ มีใบอนุญาตประกอบอาชีพ รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐาน ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) 5) ผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) และใช้การกระจายอำนาจทางการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป 6) ผู้บริหารที่เน้นการกระจายอำนาจไปสู่ระดับท้องถิ่น คือ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 7) ผู้บริหารที่อาศัยองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรกลางในด้านการบริหารงานบุคคล 8) ผู้บริหารที่มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 9) ผู้บริหารที่เน้นความทัดเทียมกัน

ในด้านปริมาณ ประชากร จำนวนโรงเรียนภูมิภาค การคมนาคม ด้านงบประมาณ และค่าใช้จ่ายรายหัว 10) ผู้บริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมการบริหารการศึกษาที่มีลักษณะแตกต่างจากการบริหารประเภทอื่น 1 ในด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์วิธีการเทคนิคการบริหารและการประเมินผล กล่าวคือ เป้าหมายสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การเน้นที่จะพัฒนาบุคลิกภาพ และความจริงใจของบุคคลและสังคม พัฒนาคุณภาพการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพของมนุษย์ส่งเสริมให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างเสริม ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยไม่หวังผลกำไร แตกต่างจากการบริหารธุรกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่ผลกำไร การบริหารการปกครอง มีจุดมุ่งหมายเรื่องเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันประเทศ ด้านเทคนิควิธีการในการบริหารการศึกษา จะเป็นการชักชวนโน้มน้าวให้คนเห็นความสำคัญของการศึกษา เน้นการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่เปิดกว้างและมีอิสระมากกว่าการบริหารประเภทอื่น ๆ ส่วนด้านการประเมินผลซึ่งเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินบุคลิกภาพ การเรียนรู้ ทักษะ พัฒนาด้านความสัมพันธ์ของคนซึ่งมีความซับซ้อน และต้องอาศัยเวลา ไม่ได้รับผลโดยทันทีทันใดและเห็นได้ไม่ชัดเหมือนการบริหารประเภทอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, อ้างถึงใน, ไชยา ภาระบุตร, 2565, หน้า 193) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำต้องมีกระบวนการบริหารโรงเรียนที่ดี มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีระบบการวางแผนอย่างละเอียด กระบวนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล มีขั้นตอนในการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพของผู้เรียนและมาตรฐานด้านการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐาน 2) การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยการประเมินคุณภาพของผู้เรียนโดยหน่วยงานที่เป็นกลางตามหลักการบริหาร การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเน้นให้เป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารงานที่ครบวงจร หรือวงจรคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Act)

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (2551, หน้า 11)

กล่าวว่า ได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานลูกเสือภายในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานลูกเสือให้บังเกิดประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน แต่ละด้านมี 3 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้เพื่อประกอบการพัฒนาคุณภาพงานลูกเสือ ดังนี้ 1) ด้านลูกเสือ 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านผู้กำกับลูกเสือ 4) ด้านการจัดมวลงกิจกรรมลูกเสือ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมสัญลักษณ์ลูกเสือ, กิจกรรมตามคำปฏิญาณและกฎ, กิจกรรมโครงการเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนา

สรุปได้ว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำต้องคำนึงถึงบริบทที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเป็นสำคัญ เช่น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการบริหารภารกิจหลัก เข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุนและร่วมคิดร่วมทำ รวมถึงการสร้างทีมงานโดยบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้มองเห็นคุณค่า มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและดำเนินการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีการติดตามและกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านผู้บริหารและตัวชี้วัด

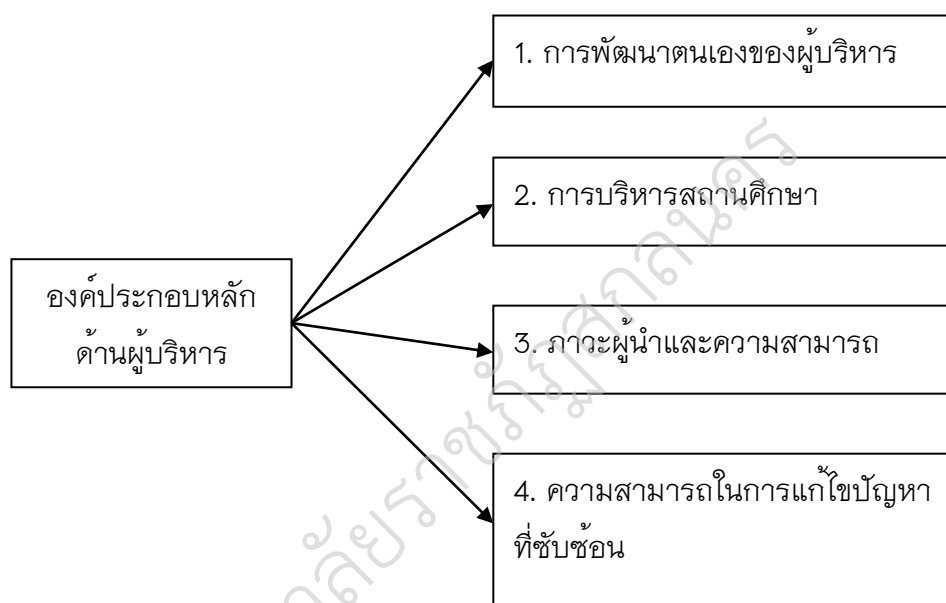
นักวิชาการ องค์ประกอบ ด้านผู้บริหาร และตัวชี้วัด	ธีระ รุญเจริญ (2557)	กุลศรี คำขาย (2558)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559)	ไชยา ภาวะบุตตร, 2565)	สำนักงานคณะกรรมการบริหาร ลูกเสือแห่งชาติ (2566)	สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการ นักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566)	ความถี่	ร้อยละ
1. การพัฒนาตนเองของ ผู้บริหาร	✓	✓		✓	✓	✓	5	83.34
2. การบริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓			✓	4	66.67
3. ด้านการจัดการจัด กิจกรรมลูกเสือ		✓				✓	2	33.34

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ ด้านผู้บริหาร และตัวชี้วัด	ธีระ รุญเจริญ (2557)	กุลชรี คำชาย (2558)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559)	ไชยา ภาวะบุตร, 2565)	สำนักงานคณะกรรมการบริหาร ลูกเสือแห่งชาติ (2566)	สำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการ นักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566)	ความถี่	ร้อยละ
1. การพัฒนาตนเองของ ผู้บริหาร	✓	✓		✓	✓	✓	5	83.34
2. การบริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓			✓	4	66.67
3. ด้านการจัดการจัดกิจกรรม ลูกเสือ		✓				✓	2	33.34
4. ภาวะผู้นำและความสามารถ		✓	✓	✓			3	50.00
5. ประสิทธิภาพ				✓			1	16.67
6. ความทันสมัย				✓			1	16.67
7. ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาที่ซับซ้อน	✓		✓	✓			3	50.00
8. ทักษะการสื่อสาร		✓	✓				2	33.34
9. คุณธรรม จริยธรรม		✓	✓				2	33.34

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านผู้บริหารและตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับด้านผู้บริหาร โดยมีนักวิชาการด้านการศึกษาและองค์กรด้านการศึกษา ดังนี้ ธีระ รุญเจริญ (2557) กุลชรี คำชาย (2558) รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559) ไชยา ภาวะบุตร, 2565) สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (2566) สำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566) เพื่อเลือกที่เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี จากจำนวนองค์ประกอบ จำนวน 9 องค์ประกอบ โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ศึกษาค้นคว้าทั้งหมด จำนวน 4 ตัวชี้วัด คือ ด้านการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร ร้อยละ 83.34 ด้านการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 66.67 ด้านภาวะผู้นำและความสามารถ ร้อยละ 50.00 และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ร้อยละ 50.00



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบด้านผู้บริหารและตัวชี้วัด

กล่าวโดยสรุป ด้านผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่มั่นคงและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติหลายอย่างนอกเหนือจากใบปริญญา หน้าที่ของงานบริหารจึงเป็นการผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บุคลากรในทีมทำงานได้สำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552) ระบุว่า สำหรับการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด มีความสำคัญยิ่งต่อสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน การพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีเรื่องต่าง ๆ ให้พัฒนามากมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคุรุสภาซึ่งเป็นองค์กร

ทางการศึกษาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 12 ข้อ เกณฑ์มาตรฐานนี้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นคือข้อกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 189) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำการบริหารจัดการและนำคุณภาพมาสู่สถานศึกษาหรือโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวด้านโครงสร้าง ปรับตัวหลักสูตร ปรับกระบวนการเรียนการสอน ปรับกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่มีความสอดคล้องเหมาะสม โดยเฉพาะแนวคิดและค่านิยมที่เกิดจากโลกาภิวัตน์อันจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ที่เข้มแข็งเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพโดยการเสริมพลังผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้ที่มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานวิชาการเป็นหลักอันจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียน และเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียน

ธิดารัตน์ อุณทอง (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความสามารถของผู้บริหาร ต้องเริ่มจากตนเองรู้จักการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองไม่ใช่เป็นเรื่องไกลตัว หรือเริ่มทำเมื่อเป็นผู้บริหารแล้ว แต่ควรเรียนรู้และควรได้รับการพัฒนาตั้งแต่เนิ่น ๆ เพื่อให้การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความพร้อมทั้งด้านทักษะการทำงาน และภาวะความเป็นผู้นำ หากองค์กรใดให้ความสำคัญเรื่องภาวะผู้นำตนเองแก่บุคคลทุกระดับแล้ว องค์กรนั้นก็พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในทุกระดับเช่นกัน เนื่องจากศักยภาพภาวะผู้นำ ไม่สามารถทำได้หรือเรียนรู้ได้ในวันเดียว แต่ต้องอาศัยการพัฒนา ฝึกฝน ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การตั้งเป้าหมายความอดทนและอดกลั้น จะเป็นจุดเริ่มต้นการเรียนรู้ ในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างและมีสิ่งที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ และควรพัฒนาตนให้มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้าน

บุคลิกภาพ ถ้าผู้นำมีบุคลิกภาพที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ความอดทนอดกลั้น วุฒิกวาทะทางอารมณ์ ความดีงาม และต้องมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี ย่อมจะมีส่วนช่วยให้ งานประสบความสำเร็จได้โดยง่าย 2) คุณลักษณะด้านการจูงใจอันจะเป็นพลังที่เกิดขึ้น ภายในของแต่ละบุคคลที่จะหนุนเสริมการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยการค้นหารูปแบบ การชี้แนะ การกระตุ้น และการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และ 3) คุณลักษณะทางด้าน

ทักษะและประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่สัมพันธ์กับงานถ้ามี ทักษะเหล่านี้แล้วก็สามารถดำเนินการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้โดยง่าย ผู้ประสบความสำเร็จมักมีสิ่งหนึ่งที่แตกต่างไปจากคนทั่วไป นั่นก็คือ "ภาวะผู้นำตนเอง" เพราะสิ่งนี้จะเป็นพลังภายในตัวของผู้นำในการขับเคลื่อน หนุนเสริมให้พลังแก่ผู้ร่วมงาน ในการขับเคลื่อนให้ชีวิตมุ่งไปข้างหน้าพลังภาวะผู้นำตนเองของผู้นำร่วมกับพลังของผู้อื่น รอบข้าง ย่อมมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการบรรลุผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน

Sheninger (2011) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน เป็นหนึ่งในสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในองค์ประกอบซึ่ง ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) เป็นนักสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ (Great Communicator) ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน 2) เป็นนักสร้างความแตกต่าง (Difference Make) ยกย่องคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้เห็นได้อย่างมีนัยสำคัญ มุ่งแสวงหาทาง แก้ปัญหา 3) กล้าเสี่ยง แต่ไม่เสี่ยงเกินไป (Risky, but not too Risk) มุ่งเกิดสิ่งใหม่ ๆ และ มีชุดความคิดที่จะทำให้เกิดผล 4) บริหารแบบเดินโดยรอบ (Manage by Walking Around) ไม่อยู่นิ่งกับที่ แต่เดินพบปะผู้คนทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และอื่น ๆ รวมทั้งสร้าง วัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวก ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างที่เราต้องการการปฏิบัติจากคนอื่น 5) รับมือกับปัญหา (Address Problem) ด้วยทัศนะเชิงบวก 6) ใส่ใจต่อนักเรียนและ บุคลากร (Care for Students and Staff) 7) มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) 8) สร้างบรรยากาศโรงเรียน (School Climate) เป็นบรรยากาศทางบวกความ คาดหวังสูง และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน 9) บริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ทั้งการรับใหม่ การพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่และการบำรุงรักษา 10) บริหารองค์กร (Organizational Management) ความปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 11) สื่อสารและความสัมพันธ์กับ ชุมชน (Communication and Community Relations) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

และ 12) มีความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) มีมาตรฐานเชิงจริยธรรม เป็นต้นแบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นตัวแบบเชิงบทบาท

กาญจณี พลหมั่น (2556, หน้า 36) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นคนกลางที่จัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรงการ แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งเป็นที่คาดหวังของผู้ตาม และเป็นที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับ ผู้บริหาร การศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมี ความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัย แล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

4.2 องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

Rensis Likert (1997, p 68) กล่าวว่า ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ บุคลากรมีแรงจูงใจสูงขึ้น เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและทำให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพได้เต็มที่ ส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารสูงสุด ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม

Drucker (2005, p 56) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ ภายในองค์การที่กล่าวนั้นทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันในองค์การซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 38) ระบุว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้มีส่วนกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาตาม สมรรถนะหลักกว่าเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554, หน้า 208) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) คุณภาพคน (Human Quality) 2) คุณภาพงาน (Work Quality) 3) คุณภาพผู้เรียน (Student Quality)

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564, หน้า 9) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา องค์การเพื่อก้าวไปสู่ยุคใหม่ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้ทิศทางขององค์กรชัดเจน นโยบาย ที่ชัดเจนจะทำให้การปฏิบัติราบรื่นและรวดเร็ว นั่นคือส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กร พัฒนา ก้าวไกลอย่างไม่หยุดยั้งปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพได้มากที่สุด คือทรัพยากรอันเป็นบุคคลขององค์กรนั้น เศรษฐกิจเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญ ในยุคปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การทำให้องค์กรไปสู่ ความสำเร็จ คือการได้ผู้นำที่ดี ได้ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนมี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผลการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพ

สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566, หน้า 2) ระบุว่า เกณฑ์การประเมิน การคัดเลือกสถานศึกษาในการขับเคลื่อน กิจการลูกเสือในสถานศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาจากสภาพจริง เชิงประจักษ์ มีองค์ประกอบ คือ ร้อยละของครูที่มีคุณวุฒิลูกเสือตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. ขึ้นไป, ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมทักษะทางลูกเสือและหรือ หลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม, แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปใช้ในสถานศึกษา, การจัด กิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือทุกประเภทในสถานศึกษา, การนำหลักการและวิธีการลูกเสือ บูรณาการในแผนการจัดการเรียนรู้, ของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้, โดยดำเนินการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้หรือวิจัยในชั้นเรียน, การนำ หลักการและวิธีการลูกเสือไปใช้ในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาโดยสรุปผลการ ดำเนินงาน

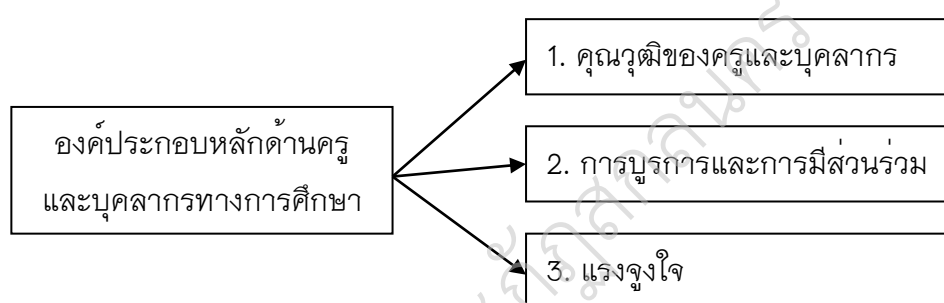
จากความหมายในข้างต้นสรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้าง บทบาท ภาระหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จะเห็นได้ว่า “คน” ซึ่งในที่นี้หมายถึง ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อน และปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งก็คือคุณภาพของผู้เรียน ถ้าคนที่ทำงานมีคุณภาพ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพงาน และคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาและตัวชี้วัด

นักวิชาการ องค์ประกอบด้านครู และบุคลากรและตัวชี้วัด	Drucker (2005)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2555)	รุ่งชัดาพร เวหะชาติ (2559)	สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2566)	ความถี่	ร้อยละ
1. คุณวุฒิของครูและบุคลากร		✓	✓	✓	✓	4	80.00
2. การฝึกอบรม		✓			✓	2	40.00
3. การจัดทำแผนการสอน		✓			✓	2	40.00
4. การบูรณาการ และการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	5	100
5. ทักษะการสื่อสาร			✓	✓		2	40.00
6. แรงจูงใจ		✓	✓	✓		3	60.00
7. คุณภาพผู้เรียน		✓				1	20.00
8. วัสดุ อุปกรณ์	✓					1	20.00

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรและตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นองค์ประกอบ โดยมีนักวิชาการ การศึกษาและองค์กรด้านการศึกษา ดังนี้ Drucker (2005) คณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน (2553) เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2555) รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559) สำนักการ
ลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566) เพื่อเลือกที่เป็นกรอบ
แนวคิดทฤษฎี จากจำนวนองค์ประกอบ จำนวน 8 องค์ประกอบ โดยการวิจัยในครั้งนี้
ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์การ
พิจารณา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ศึกษาค้นคว้าทั้งหมด จำนวน 3
ตัวชี้วัด คือ คุณวุฒิของครูและบุคลากร ร้อยละ 80 การบูรณาการและการมีส่วนร่วม ร้อยละ
100 แรงจูงใจ ร้อยละ 60



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาและตัวชี้วัด

กล่าวโดยสรุป ด้านครูและบุคลากร หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา
เป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนและปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งก็คือคุณภาพของ
ผู้เรียน ถ้าคนที่ทำงานมีคุณภาพ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพงาน และคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 263) ระบุว่า คุณวุฒิ
หมายถึง ความรู้ความสามารถของบุคคล ระดับการศึกษา เช่น เขามีคุณวุฒิเหมาะ
จะเป็นครู

พระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (2546)
ระบุว่า ครูและบุคลากร คือ บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางการเรียนการสอนและ
การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย
ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

กล่าวได้ว่า คุณวุฒิของครูและบุคลากร หมายถึง ความรู้ความสามารถของ
บุคคล ระดับการศึกษา ความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่อง ตามวิชาที่ตนถนัดของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

รัฐธรรมนูญ ฉบับปี 2560 ระบุว่า การบูรณาการและการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน การพัฒนาทั้งในการแก้ไข ปัญหาและป้องกันปัญหาโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแผน ร่วมตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐทุกระดับ ร่วม ติดตามประเมินผลและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบถึงประชาชน ชุมชนและ เครือข่ายทุกรูปแบบในพื้นที่

วิกิพีเดีย (ออนไลน์, 2566) ระบุว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งซึ่ง ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการ นั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความ ปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือ ภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่ สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพ บรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความ พอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านครุบุคคลากร มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญหลายประการ ซึ่งประกอบด้วยคุณวุฒิของครูและบุคลากร การบูรณาการและการมีส่วนร่วม และ แรงจูงใจ การบริหารที่ทุกหน่วยงานทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์เป็นหลัก เป็นการทำงานหลายหน่วยงานโดยอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญการของแต่ละ หน่วยงานที่แตกต่างกันเฉพาะด้านทำงานภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักของ ยุทธศาสตร์เดียวกัน โดยร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผล ตามยุทธศาสตร์ มุ่งสู่ผลสำเร็จและเป้าหมายของงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความประหยัด เสริมสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการ ทำงานและระบบเครือข่าย (Network)

4.3 องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้และลักษณะของผู้ของเรียน

การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) เป็นกระบวนการหรือวิธีการใด ๆ ก็ตามที่ผู้สอน นำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการพัฒนาตนในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มศักยภาพ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะของผู้เรียนไว้ ดังนี้

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557, หน้า 9) ระบุว่า ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน ผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาจากข้อมูลหลายประการเพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของตนและการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ไม่ว่าระดับใดก็ตามขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ผู้เรียน 2) บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน

กุลิสรา จิตรขญาวนิช (2562, หน้า 7) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน จึงจะสามารถทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ผู้สอนจำเป็นจะต้องศึกษารายละเอียดทั้งหมดในหลักสูตรเพื่อทำความเข้าใจและสามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ที่สำคัญถ้าผู้สอนไม่ได้มีการศึกษาเรียนรู้รายละเอียดต่าง ๆ ในหลักสูตรก็ไม่สามารถที่จะรู้ได้ว่าจะสอนเนื้อหาอะไร เพื่ออะไร และวัดผลประเมินผลอย่างไร 2) จุดประสงค์ การจัดการเรียนรู้เริ่มต้นจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ทุกครั้งเพราะจะทำให้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย สามารถทราบว่าผู้เรียนจะเกิดพฤติกรรมใดบ้าง รวมทั้งสามารถวางแผนเตรียมเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ 3) การจัดการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกัน เพราะจะทำให้ผู้สอนทราบว่า จะจัดการเรียนรู้อย่างไร ใช้วิธีการใดบ้าง โดยการจัดการเรียนรู้จะต้องเลือกวิธีการที่น่าสนใจมีความเหมาะสม 4) สื่อการเรียนรู้การนำสื่อการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้สอนทราบว่า จะจัดการเรียนรู้อย่างไร ใช้วิธีการใดบ้าง โดยการจัดการเรียนรู้จะต้องเลือก

วิธีการที่นำเสนอมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 5) การวัดผลและประเมินผลจะทำให้ทราบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยทำให้ผู้สอนนำข้อมูล ที่ได้จากการวัดผลและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำปัญหาที่ค้นพบมาใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ผู้สอน หรือครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นและเป็นผู้นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียน 6) ผู้เรียน หรือนักเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเท่ากับผู้สอน เพราะถ้าไม่มีผู้เรียนหรือผู้รับความรู้ และประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ก็ไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้เพราะไม่มีผู้รับ

นภัสชนา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2562, หน้า 290) กล่าวว่า ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ สถานศึกษาควรมีโครงสร้างการบริหารกิจกรรมลูกเสือตามระเบียบ ข้อบังคับ คณะลูกเสือแห่งชาติ ตามโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือถูกต้องมีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่มีคุณสมบัติทาง ลูกเสือมีทักษะทางการลูกเสือ มีประสบการณ์ในการทำงานหรือส่งบุคลากรไปอบรมเพิ่มเติมทักษะ วุฒิทางลูกเสือ หรือประสบการณ์ทางด้านลูกเสือ ครูที่สอนกิจกรรมลูกเสือทุกคน ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้เบื้องต้น และขั้นความรู้ขั้นสูง ซึ่งเป็นหลักสูตรที่คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติกำหนด มีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ แต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือ มีกำหนดการหรือรูปแบบการประชุมคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือชัดเจน สำหรับการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบวัดและประเมินผล นิเทศการวัดผล ประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการประชุมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลแนวทางเดียวกัน มีแผนการสอนหรือกำหนดการสอนเป็นระดับชั้นร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการรายงาน จัดให้มีระบบกำกับติดตาม เผยแพร่ วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนากิจกรรมลูกเสือในปีการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า แนวทางการนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติระดับสถานศึกษาผู้เรียน ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ พลเมืองที่เข้มแข็ง การนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติยึดหลักการสำคัญ คือ การจัดการศึกษาให้เหมาะสม

กับสภาพบริบทของผู้เรียน พื้นที่ ชุมชน และสังคม รวมทั้งให้อิสระกับสถานศึกษาในฐานะหน่วยปฏิบัติในการกำหนดอัตลักษณ์ และทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศภายใต้การสนับสนุนของรัฐในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ทั้งนี้ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องควรมีแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกัน ดังนี้ 1) ศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมตามอัตลักษณ์ของตนเอง สอดคล้องกับสภาพบริบท และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน สังคมและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 2) สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การมีเครือข่าย ความร่วมมือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) สถานศึกษามีการพัฒนาผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกยุคดิจิทัล และโลกอนาคต 4) ศึกษาวางระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาด้านคุณภาพผู้บริหารและครูอาจารย์ ความเหมาะสมของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี ทรัพยากรการเรียนรู้ และการเรียนการสอน โดยมีการกำกับติดตาม และประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง มีธรรมาภิบาล และความที่ตรวจสอบได้

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (2566, หน้า 11) ระบุว่า ได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานลูกเสือภายในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานลูกเสือให้บังเกิดประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน แต่ละด้านมี 3 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้เพื่อประกอบการพัฒนาคุณภาพงานลูกเสือ ดังนี้ 1) ด้านลูกเสือ 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านผู้กำกับลูกเสือ 4) ด้านการจัดมวลงิจกรรมลูกเสือ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมสัญลักษณ์ลูกเสือ, กิจกรรมตามคำปฏิญาณและกฎ, กิจกรรมโครงการเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนา

สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566, หน้า 3) ระบุว่า เกณฑ์การประเมินการคัดเลือกสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน

ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมที่นำคำปณิธานและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนา
 คุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนา
 คุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะ
 ของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การ
 จัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน / องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ไปใช้ในการ
 พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และ
 ดึงดูดใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้งที่ใช้ชีวิต
 อยู่ท่ามกลางธรรมชาติ, ส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม, การจัด
 กิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน, การให้บริการชุมชนและพัฒนาชุมชน

จากความหมายในข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่
 ผู้สอน จัดสถานการณ์สภาพการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยผ่านการมี
 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้
 วางไว้ และสามารถนำประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ได้

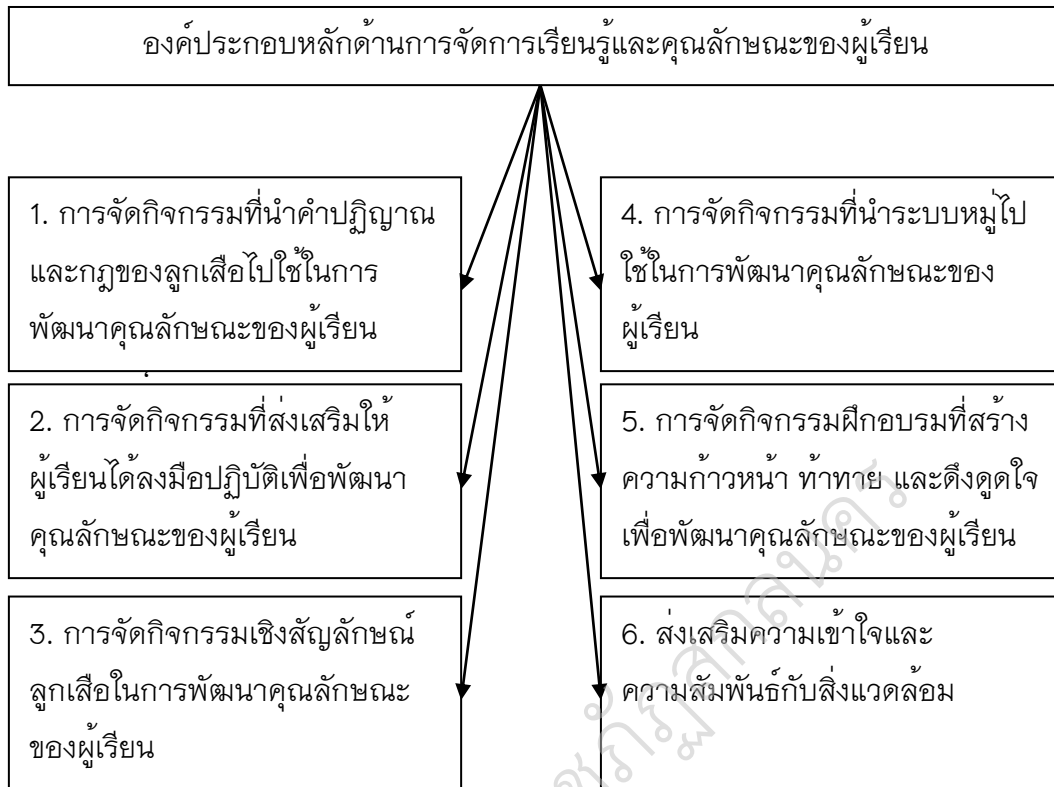
ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน และตัวชี้วัด

นักวิชาการ องค์ประกอบด้าน การจัดการเรียนรู้และ คุณลักษณะของผู้เรียน และตัวชี้วัด	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557)	กสิศรา จิตระดมวิชา (2562)	นภัสชญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2562)	รุ่งรัชดาพร เวระชาติ (2565)	สำนักงานคณะกรรมการบริหารดูแลห้องสมุด (2566)	สำนักการดูแลห้องสมุดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566)	ความถี่	ร้อยละ
1. การจัดกิจกรรมที่นำคำปฎิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน		✓		✓	✓	✓	4	66.67
2. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
3. การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน	✓	✓		✓	✓	✓	5	83.33
4. การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน	✓	✓	✓		✓	✓	5	83.33
5. การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน / องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน			✓	✓		✓	3	50.00

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ	สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557)	กสิศรา จิตจรภูวนิช (2562)	นภัลชญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2562)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2565)	สำนักงานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและแผนการเรียน (2566)	สำนักงานการดูแล ยกระดับคุณภาพและจัดการนักเรียน กระทั่งระดับการศึกษา (2566)	ความถี่	ร้อยละ
องค์ประกอบด้าน การจัดการเรียนรู้และ คุณลักษณะของผู้เรียน และตัวชี้วัด								
6. การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้าง ความก้าวหน้า ทักษะ และดึงดูด ใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของ ผู้เรียน		✓	✓		✓	✓	4	66.67
7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลาง ธรรมชาติ		✓	✓			✓	3	50.00
8. ส่งเสริมความเข้าใจและ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม	✓		✓	✓		✓	3	66.67
9. การจัดกิจกรรมที่ได้รับการ สนับสนุนจากชุมชน				✓	✓		2	33.33
10. การให้บริการชุมชนและพัฒนา ชุมชน				✓		✓	2	33.33
11. กำกับ ติดตาม การประเมินผล และการตรวจสอบได้		✓	✓				2	33.33
12. สื่อการเรียนรู้		✓					1	16.67

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้และ
 คุณลักษณะของผู้เรียนและตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็น
 องค์ประกอบ โดยมีนักวิชาการการศึกษาและองค์กรการศึกษา ดังนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการ
 และงานทะเบียน (2557) กุสิสรา จิตรขญาวนิช (2562) นภัสชญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา
 (2562) รุ่งชัดดาพร เวหะชาติ (2565) สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
 (2566) สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566)
 เพื่อเลือกที่เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี จากจำนวนองค์ประกอบ จำนวน 12 องค์ประกอบ
 โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง
 โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม
 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ศึกษาค้นคว้าทั้งหมด
 จำนวน 6 ตัวชี้วัด คือ 1) การจัดกิจกรรมที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการ
 พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ร้อยละ 66.67 2) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลง
 มือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ร้อยละ 100 3) การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์
 ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ร้อยละ 83.33 4) การจัดกิจกรรมที่นำระบบ
 หมูไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ร้อยละ 83.33 5) การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่
 สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ร้อยละ 66.67
 6) ส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 66.67



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและตัวชี้วัด

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียนความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งอาศัยกิจกรรมที่แตกต่างหลากหลาย สอดคล้องกับบริบทและสิ่งแวดล้อม โดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ที่ได้วางไว้ และสามารถนำประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ได้

แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 29) ระบุว่า แนวการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี มีแนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) คำปณิธานและกฎ 2) เรียนรู้จากการกระทำ 3) ระบบหมู่ 4) การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน 5) การศึกษาธรรมชาติ 6) ความก้าวหน้าในการเข้าร่วมกิจกรรม 7) การสนับสนุนโดยผู้ใหญ่

เกณฑ์การประเมินคุณภาพงานลูกเสือภายในสถานศึกษา

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ระบุว่า การปฏิบัติตามคำปณิธานและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ประพฤติปฏิบัติโดยยึดหลัก

คุณธรรม จริยธรรม ตามคำปฏิญาณ กฎของลูกเสือ และหลักธรรม คำสอนของศาสนา

2) กระทำกิจกรรมช่วยเหลืองานสถานศึกษานานบ้าน และเคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ครู อาจารย์

3) กระทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีระหว่างคนในชาติและความเป็นพี่น้องกันของลูกเสือทั้งภายในและภายนอกประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ระบุว่า การลงมือทำ หมายถึง ผู้เรียนได้กระทำการสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผ่านการปฏิบัติการจริงคือ ผู้เรียนได้ฝึกในสภาพสิ่งแวดล้อมจริง ได้ฝึกคิดและลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทั้งนี้ การสนับสนุนให้เด็กได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัยและได้ผลตามความคาดหวังของสังคมนั้น การจัดประสบการณ์จะให้ความสำคัญกับบทบาทการเรียนรู้ของเด็ก จึงได้มีการศึกษาแนวคิดที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ การใช้แนวคิดที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำหรือการปฏิบัติในสภาพจริง จึงเป็นที่สนใจและนำมาใช้ เน้นให้มีแนวการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งกล่าวถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติหรือลงมือกระทำ

แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 30)

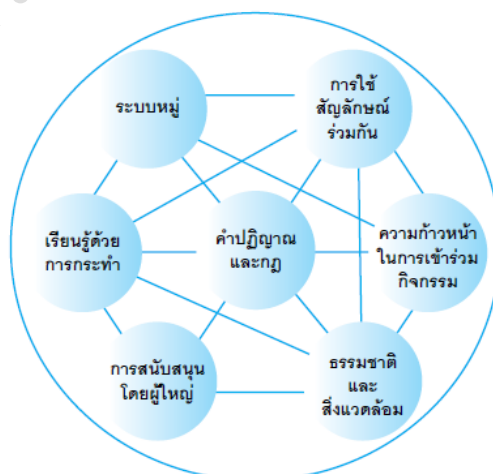
ระบุว่า การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ฝึกให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันในการเป็นสมาชิก

ลูกเสือ เนตรนารี ด้วยการใช้นิยามสัญลักษณ์ร่วมกัน ได้แก่ เครื่องแบบ เครื่องหมาย

การทำความเคารพ รหัส คำปฏิญาณ กฎ คติพจน์ คำขวัญ ธง เป็นต้น วิธีการนี้จะช่วยให้

ผู้เรียนตระหนักและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลก ซึ่งมีสมาชิก

อยู่ทั่วโลกและเป็นองค์กรที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในโลก



ภาพการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ

ภาพประกอบ 5 ภาพการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ

แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 29) ระบุว่า ระบบหมู่ เป็นฐานรากอันแท้จริงของการลูกเสือ เป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ การใช้ประชาธิปไตยเบื้องต้น

คู่มือส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมลูกเสือทักษะชีวิตในสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา, 2562, หน้า 3) ระบุว่า การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ทำท่าย และตั้งใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ซึ่งแผนการจัดกิจกรรมประกอบด้วย จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา สื่อการเรียนรู้ กิจกรรม การประเมินผล องค์ประกอบ ทักษะชีวิตสำคัญที่เกิดจากกิจกรรม และผนวกประกอบ แผนการจัดกิจกรรม และแนวการฝึกอบรมลูกเสือ ใช้หลักสำคัญ ดังนี้ กิจกรรมกลางแจ้ง ในการฝึกอบรมลูกเสือทุกประเภท ถือว่ากิจกรรมกลางแจ้งเป็นเรื่องสำคัญ และควรได้รับการส่งเสริมให้มากที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ ทั้งนี้เป็นการส่งเสริมสุขภาพของลูกเสือด้วย ในการฝึกอบรมลูกเสือ และตั้งใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การเล่น (เกมส์ต่าง ๆ) เกมหรือการเล่นของลูกเสือ เป็นอุปกรณ์สำคัญในการฝึกอบรมลูกเสือ ทั้งในทางจิตใจและในการบริหารร่างกาย เกมช่วยพัฒนาเด็กในเรื่องนิสัยใจคอ อารมณ์ น้ำใจนักกีฬา การรักหมู่ รักคณะ ความอดทน ระเบียบวินัย และความไม่เห็นแก่ตัว การร้องเพลง วิธีการฝึกอบรมลูกเสือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การร้องเพลง และการชุมนุมรอบกองไฟ การร้องเพลงใช้ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการปลุกใจ คลายอารมณ์ หรือก่อให้เกิดความร่าเริงบันเทิงใจ ส่วนการชุมนุมรอบกองไฟกระทำในตอนกลางคืนในระหว่างที่ลูกเสือเดินทางไกล ไปอยู่ค่ายพักแรมทุกครั้งที่มีการชุมนุมรอบกองไฟจะต้องมีการร้องเพลงนำ เพลงสลับการแสดง และเพลงส่งท้าย การร้องเพลงของลูกเสือส่วนใหญ่เป็นการร้องเพลงหมู่ หรือร้องพร้อมกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมความสามัคคี และช่วยเด็กที่ไม่มีนิสัยในการร้องเพลงให้กล้าร้องเพลงยิ่งขึ้น การร้องเพลงเดี่ยวโดยปกติไม่กระทำกันบ่อยนัก นอกจากผู้ร้องจะสามารถร้องเพลงได้เป็นอย่างดี หรือในโอกาสพิเศษ

เกณฑ์การประเมินคุณภาพงานลูกเสือภายในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ระบุว่า การส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน ชานบ้านเมืองและ สังคมโลก มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาเพื่อนพ้องลูกเสือทั้งในและนอกสถานศึกษา 2) ช่วยเหลือและให้บริการ ครู อาจารย์ บุพการี และบุคคลทุพพลภาพหรือผู้สูงอายุที่ขาดการดูแล 3) ช่วย

พัฒนาสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ธรรมชาติและแก้ปัญหาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและสังคมโลก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะผู้เรียน ความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน กระบวนการพัฒนาที่ใช้กิจกรรมหรือเครื่องมือที่แตกต่างหลากหลาย ออกแบบโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยบูรณาการกิจกรรม มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลทั้งทางสมอง ร่างกาย จิตใจ และศีลธรรม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีงาม ไม่กระทำตนให้เป็นปัญหาต่อสังคม และดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและมีความสุข ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

4.4 องค์ประกอบด้านพลังทีม การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ในสถานศึกษามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบ ด้านพลังทีม การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Sahlberg (2011, อ้างถึงใน นันทรัตน์ เจริญกุล, 2564 หน้า 203) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งโมเดลของฟินแลนด์ คือ การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน การให้การศึกษาประชาชนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ความร่วมมือในการสร้างเครือข่าย และการแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ ในที่สุด เมื่อโรงเรียนให้ความร่วมมือกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะช่วยให้ครูสร้าง วัฒนธรรมการร่วมมือกันทำงานในห้องเรียนอย่างเข้มข้นด้วย

Hersey, Blanchard and Johnson (2001, อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2565, หน้า 5) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ในการบริหารองค์กร องค์กรจะอยู่รอดและเจริญเติบโตขึ้นได้ต้องอาศัยแรงจูงใจที่มีให้แก่ พนักงาน แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ รายได้ รางวัล ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งรางวัล ที่มีได้เป็นตัวตนหรือจับต้องได้ ได้แก่ การยกย่องชมเชย การประกาศ เกียรติคุณ เป็นต้น แรงจูงใจเหล่านี้ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองให้แก่พนักงานได้ การลาออกและการขาดงานของพนักงานจะลดลงก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์กร ดังนั้น แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่ 5 สำหรับการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 38) ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การกำหนดสมรรถนะหลักกว่าเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคน ในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, อ้างถึงใน, ไชยา ภวระบุตร, 2565, หน้า 193) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีภารกิจของงานในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2565, หน้า 9) กล่าวว่า การทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือการได้ผู้นำที่ดี ได้ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผลการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพ

ทรงพล เจริญคำ (2565, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการศึกษาของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและสถานศึกษาที่บริหารและจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา ซึ่งต่างทำงานโดยอาศัย ระบบทีม (Team Work) ดังนั้น การบริหารจำเป็นต้องแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความเข้าใจความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างสูงสุด ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำกระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กรรวมแรงรวมใจร่วมมือกันทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและเป้าหมาย โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่รวดเร็วตามเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจ ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมพฤติกรรมของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและทำนายอนาคตขององค์กรได้อย่างมีแบบแผน

สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566, หน้า 4) ระบุว่า เกณฑ์การประเมิน การคัดเลือกสถานศึกษาในการขับเคลื่อน

กิจการลูกเสือในสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมการบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ, การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

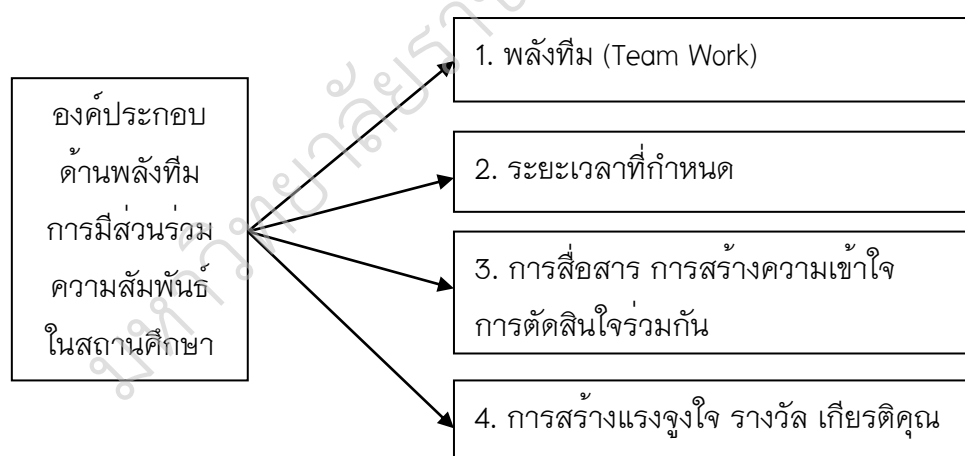
การเลื่อนชั้นลูกเสือแต่ละประเภท, การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ, การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม (Innovation) หรือ ผลการดำเนินงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) ด้านกิจกรรมลูกเสือ

สรุปได้ว่า ด้านพลังทีม การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ในสถานศึกษา หมายถึง การที่บุคคลหลายคนเข้าไปร่วมในการดำเนินงาน ในด้านการกำหนดแนวทาง ปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจและกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในการบริหารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมองค์กรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องศึกษาและนำไปใช้เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จดำเนินงานให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์กร

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านพลังทีมการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์
ในสถานศึกษา

นักวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบด้าน พลังทีม การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ใน สถานศึกษาและตัวชี้วัด	Sahlberg (2011, อ้างถึงใน นันทรัตน์ เจริญกุล, 2564)	Hersey, Blanchard and Johnson (2001) อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2565)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2565)	ทรงพล เจริญคำ (2565)	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566)	ความถี่	ร้อยละ
1. พลังทีม (Team Work)	✓		✓		✓	✓	✓	5	71.43
2. การแบ่งงานกันทำตาม ความรู้ ความถนัด		✓	✓			✓		3	42.86
3. ระยะเวลาตามกำหนด		✓	✓			✓	✓	4	51.15
4. การสื่อสาร การสร้าง ความเข้าใจ การตัดสินใจ		✓	✓	✓		✓		4	51.15
5. มีผู้นำที่ดี		✓		✓	✓			3	42.86
6. การสร้างแรงจูงใจ รางวัล เกียรติคุณ		✓	✓		✓	✓		4	51.15
7. การประเมินผล และผลการ ดำเนินงาน			✓				✓	2	28.58
8. การมีส่วนร่วมในการสร้าง นวัตกรรม (Innovation)							✓	2	28.58

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านพลังทีม การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ในสถานศึกษาและตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นองค์ประกอบ โดยมีนักวิชาการการศึกษาและองค์การการศึกษา ดังนี้ Sahlberg (2011) Hersey, Blanchard and Johnson (2001) กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2565) ทรงพล เจริญคำ (2565) สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566) เพื่อเลือกที่เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี จากจำนวนองค์ประกอบ จำนวน 8 องค์ประกอบโดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ศึกษาค้นคว้าทั้งหมดจำนวน 5 ตัวชี้วัด คือ 1) พลังทีม (Team Work) ร้อยละ 71.43 2) ระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ 51.15 3) การสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ การตัดสินใจร่วมกัน ร้อยละ 51.15 4) การสร้างแรงจูงใจ รางวัล เกียรติคุณ ร้อยละ 51.15



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบด้านพลังทีม การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์และตัวชี้วัด

กล่าวโดยสรุปว่า พลังทีม การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ในสถานศึกษา หมายถึง การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในทีม และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในการไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกี่ยวข้องกับการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสาร การตัดสินใจร่วมกัน และเรื่องของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

ปารวี สยัตพานิช (2564) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย ทีม หมายถึง กลุ่มคนทำงาน ที่มีความรับผิดชอบงานร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่กลุ่มคนเหล่านั้นต้องมีความรู้สึกและมีส่วนร่วมไปด้วยกัน ประกอบกับผู้นำต้องทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจ ให้สมาชิกในทีมเกิดพลังในการทำงาน กระตือรือร้น รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม ซึ่งแรงจูงใจทำให้สมาชิกในทีมร่วมกันทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก สุดท้ายองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้

สิริวดี ชูเชิด (2556. อ้างถึงใน วิภาวรรณ เล็งสาย, 2561, หน้า 26) กล่าวว่า การทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่น ให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

วิกิพีเดีย (2566. ออนไลน์) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการสำหรับแลกเปลี่ยนสาร รูปแบบอย่างง่ายของสาร คือ จะต้องส่งจากผู้ส่งสารหรืออุปกรณ์เข้ารหัส ไปยังผู้รับสารหรืออุปกรณ์ถอดรหัส อาจอยู่ในรูปแบบของท่าทางสัญลักษณ์ บางอย่างอยู่ในรูปแบบของภาษา การสื่อสารเกิดจากความต้องการที่คนจะส่งข้อมูลหากัน การศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารอาจจำแนกได้หลายหมวดหมู่ การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดสารจากบุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ไปยังบุคคลหนึ่ง (ผู้รับสาร) โดยผ่านสื่อต่าง ๆ โดยอาจมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การประชาสัมพันธ์ การสร้างความเข้าใจ การตัดสินใจ เป็นต้น

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 265) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำ

อย่างต่อเนื่อง(Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 994) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง สิ่งของหรือเงินได้มาเพราะความดีความหรือความสามารถ หรือเพราะชนะในการแข่งขัน หรือเพราะโชค ค่าตอบแทนที่ให้แก่ผู้ซึ่งกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จตามที่บ่งไว้ให้สิ่งของโดยความชอบหรือเพื่อเป็นสินน้ำใจ เป็นต้น

สรุปได้ว่า พลังทีม การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ในสถานศึกษา หมายถึง การที่คนในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจกัน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยอาศัยการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ การตัดสินใจร่วมกัน และมีกระบวนการกระตุ้นให้คนในสถานศึกษาแสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอกนั่นเอง

4.5 องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติลูกเสือ (2551, หน้า 2) ระบุว่า “ลูกเสือ” หมายถึง เด็กและเยาวชนทั้งชายและหญิง ที่สมัครเข้าเป็นลูกเสือทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา ส่วนลูกเสือที่เป็นหญิงให้เรียกว่า “เนตรนารี” และการลูกเสือ หมายถึง กิจกรรมที่นำเอาวัตถุประสงค์ หลักการ และวิธีการของขบวนการลูกเสือมาใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ

กรมวิชาการ (2554 หน้า 16) ระบุว่า กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมสำคัญของการพัฒนาคนเพราะกระบวนการของลูกเสือเป็นการเสริมสร้างควมมีระเบียบวินัย ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความรู้จักกาลเทศะ ความรักในเกียรติยศศักดิ์ศรีแห่งตน ความรักหมู่คณะ และความรักชาติบ้านเมือง เหล่านี้คือคุณสมบัติของคนที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อให้เป็นทรัพยากรของมนุษย์อันเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศในทุกสาขา ซึ่งต้องอาศัยการจัด

กิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ ประกอบกับการบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสืออย่างมีประสิทธิภาพ

บุญส่ง อันอาสา และคณะ (2557, หน้า 30) ระบุว่า กิจกรรมลูกเสือ เป็นขบวนการฝึกอบรมเยาวชนที่กว้างขวางไปทั่วโลกและกำหนดก้าวหน้ารุ่งเรืองขึ้นไป มีสมาชิกลูกเสือ มากกว่า 16 ล้านคน ใน 150 ประเทศ และดินแดนต่าง ๆ ทั่วไป วัตถุประสงค์ของการลูกเสือก็เพื่อช่วยบุคคลในการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม การลูกเสือไทยเริ่มขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2454 โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ กิจกรรม ลูกเสือ จึงเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนา ทักษะการมนุษย์ สร้างเยาวชนของชาติให้เป็นคนดีตาม ความคาดหวังของสังคม โดยที่การลูกเสือมีวัตถุประสงค์ คือ การฝึกอบรมบ่มนิสัยให้ ลูกเสือมีหลักการชัดเจนมีกิจกรรมที่เหมาะสมกับหลักการพัฒนาการศึกษา ร่วมกับการ บริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ นำสู่การมีนวัตกรรม (Innovation) หรือ ผลการดำเนินงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) ด้าน กิจกรรมลูกเสือ

“ขบวนการลูกเสือ (scout movement)” หรือการลูกเสือ หมายถึง การร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสรรค์ให้เกิดพลังของ เด็ก เยาวชน และคนหนุ่มสาว (empowerment) ให้มีอุปนิสัยติดตัว (Character) คือ ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ด้วยวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ซึ่งเป็นโปรแกรมการฝึกอบรมที่เพิ่ม ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจตามช่วงวัย มุ่งพัฒนา ฝึกฝน และบ่มเพาะให้เด็กเยาวชน มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ดี ก่อเกิดเป็น สมรรถนะที่นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตและการทำงานได้อย่างบูรณาการกัน โดยเน้นกิจกรรม กลางแจ้งที่สนุกสนาน สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อ ช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวชุมชน และสังคม

สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน (2566, หน้า 2 – 6) ระบุว่า การจัดกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง ผลการดำเนินงานซึ่งพิจารณาจากการบริหารงาน ลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ, การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ, การเลื่อน ขึ้นลูกเสือแต่ละประเภท, การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ “งานลูกเสือเพื่อ ลูกเสือและสังคม” (Scout for scouts and community) โดยการขับเคลื่อนขบวนการลูกเสือ (scout movement) ให้เกิดพลัง ด้วยวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ที่ปรับใช้ให้สอดคล้อง

กับบริบทของสังคมไทย (เช่น การลูกเสือสำหรับเด็ก (Scouting for Boys) คู่มือลูกเสือสำรอง (Wolf Cub's Handbook) การท่องเที่ยวไปสู่ความสำเร็จ (Rovering to Success) และ Aids to Scoutmastership) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องต่อขบวนการลูกเสือ รวมทั้งพัฒนาการลูกเสือให้สอดคล้องกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (2564, อ้างถึงใน, คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ประเภทสามัญ, หน้า 3) ระบุว่า มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรมมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาค้นคว้า การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งที่จัดอยู่ในส่วนของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยเริ่มตั้งแต่ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ การบริหารงานลูกเสือ และปรับปรุงการทำงานโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม

สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566, อ้างถึงใน, คู่มือการใช้เกณฑ์การประเมินผลโงเรียนดีวิถีลูกเสือ 2566, หน้า 3) ระบุว่า เกณฑ์การให้คะแนน การให้คะแนนเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาประจำปี พ.ศ. 2566 แบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ และรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (ที่ปรึกษา) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ 2. การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ 3. การเลื่อนชั้นลูกเสือแต่ละประเภท 4. การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือและ 5. นวัตกรรม (Innovation) หรือ ผลการดำเนินงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) ด้านกิจกรรมลูกเสือ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมลูกเสือ คือ กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ด้วยการบวกรกิจกรรมลูกเสือ (Scout Activities) โดยส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนากิจกรรมลูกเสือในทุกมิติและทุกภาคส่วน โดยพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือให้มีสมรรถนะเป็นมืออาชีพ ส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือเน้นกระบวนการฝึกฝนฝึกอบรม ไม่ใช่กระบวนการเรียนการสอน เป็นโปรแกรมการจัดกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับ

เด็กและเยาวชน ให้ได้กระทำหรือฝึกด้วยการปฏิบัติจริงที่ก้าวหน้า สอดคล้องกับยุคสมัย
 ทักษะการ สนุกสนาน ดึงดูดใจ เกิดความภาคภูมิใจ เหมาะสมกับช่วงวัย รวมทั้งประโยชน์
 อันพึงจะได้รับจากการปฏิบัติหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน
 สังคม และประเทศชาติ

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือและตัวชี้วัด

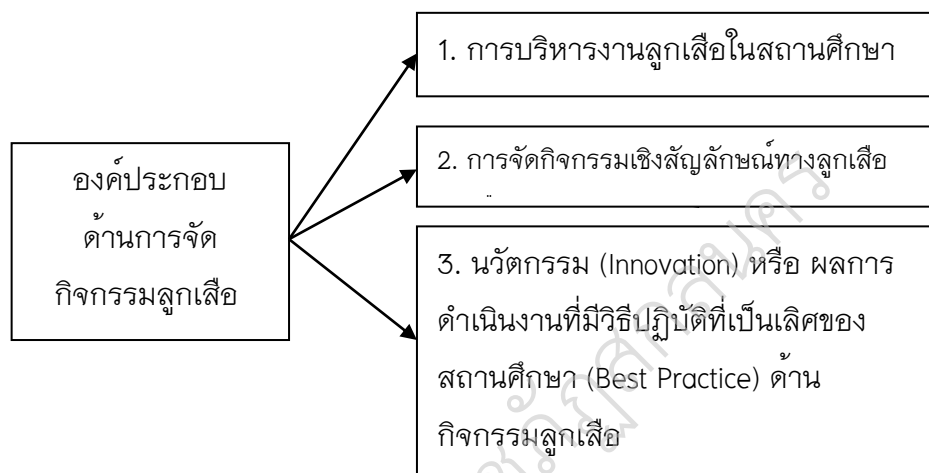
นักวิชาการ องค์ประกอบ ด้านการจัดกิจกรรม ลูกเสือและตัวชี้วัด	พระราชบัญญัติลูกเสือ (2551)	กรมวิชาการ (2554)	บุญส่ง อันธพาล และคณะ (2557)	หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (2564)	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน (2566)	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566, อ้างถึงใน, คู่มือการใช้เกณฑ์การประเมินผลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ 2566	ความถี่	ร้อยละ
1. การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ		✓	✓	✓	✓	✓	5	83.34
2. การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ				✓		✓	2	33.34
3. การเลื่อนชั้นลูกเสือแต่ละประเภท				✓		✓	2	33.34
4. การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ	✓	✓		✓	✓	✓	5	83.34

ตาราง 6 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ ด้านการจัดกิจกรรม ลูกเสือและตัวชี้วัด	พระราชบัญญัติลูกเสือ (2551)	กรมวิชาการ (2554)	บุญส่ง อันอาสา และคณะ (2557)	หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (2564)	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน (2566)	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566, อ้างถึงใน, คู่มือการใช้เกณฑ์การประเมินผลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ 2566	ความถี่	ร้อยละ
5. นวัตกรรม (Innovation) หรือ ผลการดำเนินงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) ด้านกิจกรรมลูกเสือ			✓	✓	✓	✓	4	66.67
6. การมีระเบียบวินัย และความ เสียสละการเป็นพลเมืองดี	✓		✓				2	33.34
7. การวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติงาน				✓	✓		2	33.34

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือและตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นองค์ประกอบ โดยมีนักวิชาการการศึกษาและองค์กรการศึกษา ดังนี้ พระราชบัญญัติลูกเสือ (2551) กรมวิชาการ (2554) บุญส่ง อันอาสา และคณะ (2557) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566) เพื่อเลือกที่เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี จากจำนวนองค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบ โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จากการศึกษาเอกสารวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ศึกษา

ค้นคว้าทั้งหมด จำนวน 5 ตัวชี้วัด คือ 1) การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ ร้อยละ 83.34 2) การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ ร้อยละ 83.34 3) นวัตกรรม (Innovation) หรือ ผลการดำเนินงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) ด้านกิจกรรมลูกเสือ ร้อยละ 66.67



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือและตัวชี้วัด

กล่าวโดยสรุป ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง กระบวนการทางลูกเสือที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การบริหารกองลูกเสือในสถานศึกษา นำไปสู่ความสำเร็จซึ่งก็คือคุณภาพของผู้เรียน และความสุขของผู้เรียนได้ผ่านการการเรียนรู้การสอนโดยอาศัยกระบวนการลูกเสือหรือการจัดกิจกรรมลูกเสือ

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (2551, หน้า 9) ระบุว่า การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ ซึ่งการบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา เป็นลักษณะของกองและหมู่กองลูกเสือของโรงเรียน จะมีลูกเสือประเภทต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามสภาพของโรงเรียน เช่น โรงเรียนระดับประถมศึกษา เป็นลูกเสือสำรองและลูกเสือสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นมีลูกเสือวิสามัญ แต่อย่างไรก็ตาม กองลูกเสือของทุกโรงเรียนก็ต้องประกอบด้วยหมู่ลูกเสือตั้งแต่ 2 หมู่ขึ้นไป จึงจะตั้งเป็นกองลูกเสือได้ ยกเว้นลูกเสือวิสามัญต้องมีลูกเสือ 10 คนขึ้นไป จึงจะตั้งเป็นกองลูกเสือได้

หมู่ลูกเสือแต่ละประเภทอาจมีจำนวนไม่เท่ากัน เช่น หมู่ลูกเสือสำรอง มีลูกเสือ 4 – 8 คน หมู่ลูกเสือสามัญ และสามัญรุ่นใหญ่ มีจำนวนลูกเสือ 6 – 8 คน

สำหรับลูกเสือวิสามัญแบ่งเป็นหมู่หรือชุด เพราะเป็นลูกเสือที่โตแล้ว ชุดละ 4 – 6 คน ทุกหมู่จะต้องมีนายหมู่เป็นหัวหน้า และรองนายหมู่เป็นรองหัวหน้า โดยแต่ละกองลูกเสือของทุกประเภท จะต้องมีส่วนกำกับลูกเสือควบคุมดูแล กองละ 1 คน และมีรองผู้กำกับลูกเสือ อย่างน้อยกองละ 1 คนเป็นผู้ช่วย

คู่มือการใช้เกณฑ์การประเมินผลและคัดเลือกสถานศึกษา โครงการโรงเรียนศิริฤทธิลูกเสือ (2566, หน้า 42) ระบุว่า การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ คือ การฝึกอบรมรวมถึงการจัดการเรียนการสอนลูกเสือทุกประเภทด้วยการใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ได้แก่ เครื่องแบบ เครื่องหมาย การทำความเคารพ รหัส คำปฏิญาณ กฎ คติพจน์ คำขวัญ ฯลฯ จะช่วยให้ลูกเสือตระหนักและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลกมีกิจกรรม/งาน/โครงการ ที่สอดคล้องการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ เช่น แกรนด์ฮาวล์ การเปิด – ปิดประชุมกอง พิธีประดับดาว พิธีเข้าประจำกอง พิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนาม พิธีถวายราชสดุดี การประชุมนายหมู่ การจัดหมู่ลูกเสือ การแสดงรหัส การทำความเคารพ การแต่งเครื่องแบบลูกเสือ ประชุมรอบเสาธง พิธีสำรวจตัวเอง (Vigil) พิธีส่งลูกเสือ กิจกรรมการเดินทางไกลและแรมคืน (การอยู่ค่ายพักแรม) กิจกรรมบุกเบิก กิจกรรมฐานผจญภัย กิจกรรมรอบกองไฟ เป็นต้น

คู่มือการใช้เกณฑ์การประเมินผลและคัดเลือกสถานศึกษา โครงการโรงเรียนศิริฤทธิลูกเสือ (2566, หน้า 43 – 44) ระบุว่า นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การที่สถานศึกษาใช้กระบวนการจัดกิจกรรมลูกเสือด้วยแนวคิด สิ่งประดิษฐ์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งหมายความว่ารวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การพัฒนาต่อยอดจากสิ่งเดิมที่ปฏิบัติอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือ มีแนวความคิดริเริ่มในการนำสิ่งต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ จนส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมทางลูกเสือในสถานศึกษานั้นสัมฤทธิ์ผล ส่วนผลการดำเนินงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) หมายถึง วิธีปฏิบัติวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินการจัดกิจกรรมด้านลูกเสือของสถานศึกษา ที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ หรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่น ซึ่งจะต้องมีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน โดยมีการสรุปวิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้และประสบการณ์ ที่ได้บันทึกเป็นเอกสาร และเผยแพร่ให้หน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่น สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมลูกเสือ เป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่สถานศึกษาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติเป็นประจำ เช่น กิจกรรมเชิง

สัญญาลักษณ์ทางลูกเสือ (การเข้าแถวระบบหมู่ ระบบกอง การมอบธงมาตรฐานพื้นที่ รับผิดชอบ) การเลือกตั้งสภานักเรียน ค่ายผู้นำ กิจกรรมลูกเสือจิตอาสา การประชุม นายหมู่ กิจกรรม กิจกรรมพัฒนาชุมชน กิจกรรม 5 ส เป็นต้น อันประกอบกับต้องมีการ บริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสืออย่างเป็นระบบ

5. กระบวนการบริหารตามหลัก PDCA

วีรวิชญ์ เลิศไทยตระกูล (2554, อ้างถึงใน ชิตินันดา สิงห์แก้ว, 2562, หน้า 44 – 46) รายละเอียดดังนี้ ได้กล่าวถึง โครงสร้างวงจร PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ P – Plan คือ การวางแผน , D – DO คือ การปฏิบัติตามแผน , C – Check คือ การตรวจสอบ , A – Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการ เป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุง การทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) จุดเด่นคือเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำได้เรื่อย ๆ จนกลายเป็น วงจร (Cycle) วงลูปนั่นเอง แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นมาช่วงปี 1950's โดยบิดา แห่งการควบคุมคุณภาพสมัยใหม่ ดร.วิลเลียม เอ็ดเวิร์ด เดมมิง (Dr.William Edward Deming) ซึ่งพัฒนามาจากปรมาจารย์ของเขาก็คือ วอลเตอร์ เอ ชิวฮาร์ต (Walter Andrew Shewhart) ทำให้วงจรนี้มีชื่อเรียกอื่นว่า Deming Cycle หรือ Shewhart Cycle เดมมิงคิดค้น PDCA ผ่านความเชื่อที่ว่า “คุณภาพสามารถปรับปรุงพัฒนาได้” โดยสามารถประยุกต์กับ องค์กรทุกประเภท ธุรกิจทุกรูปแบบหรือแม้กระทั่งชีวิตประจำวัน จนกลายเป็นเครื่องมือ เรียบง่ายที่ได้รับความนิยมมาถึงทุกวันนี้

Principles (Brainstorming 1984) กล่าวว่า การวางแผน (Plan) คือ จุดเริ่มต้นที่ต้องระวัง ต้องรอบคอบต้องพิจารณา ดังนี้ 1. ใช้ข้อมูลอะไรบ้างในการวางแผน เช่น เราจะประเมินคุณภาพในสถานศึกษาต้องศึกษาอะไรบ้าง 2. ข้อมูลน่าเชื่อถือหรือไม่ เพียงพอหรือไม่ 3. ผู้เข้าร่วมวางแผนคือใครบ้าง 4. เมื่อไรจะวางแผนเสร็จ 5. รายละเอียด ของแผนมีอะไรบ้าง กล่าวคือ หมายถึง การวางแผนโดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงานกระบวนการวิธีการ ระยะเวลา บุคลากร และงบประมาณที่ชัดเจน ในขั้นตอนนี้ สามารถนำเครื่องมือเบื้องต้นแห่งคุณภาพอื่น ๆ มาใช้งานร่วมด้วย เช่น Flowchar, Why – Why Digram, How – How Diagram, 5W 2H

ลงมือทำ (Do) คือ ให้ทำตามแผนงานที่กำหนดเป้าหมาย และลงมือปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือ เป็นดีจากสมาชิก ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผน

นั้น ๆ ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย หากไม่เป็นไปตามแผน อาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่ และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไปการตรวจสอบ หรือ

ประเมิน (Check) หมายถึง การตรวจสอบ เป็นสิ่งสำคัญเพราะจะได้เปลี่ยนแผนทันที (การเปลี่ยนแผนก็คือเข้าวงจร PDCA ใหม่ นั่นเอง) การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผน ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผนการเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

การลงมือแก้ไขและปรับปรุง (Action) เป็นการนำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์พิจารณา หาต้นตอ สาเหตุ ขอบกพร่อง การระดมสมองเพื่อการแก้ไขป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก การกำหนดมาตรฐาน การตัดสินใจว่าขั้นตอนการทำงานที่ผ่านมาจะถือเป็นมาตรฐานการทำงานหรือต้องแก้ไขปรับปรุง ขั้นตอนนี้เป็น การนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป กล่าวคือ แนวคิดการบริหารตามหลักการ PDCA หมายถึง แนวคิดการดำเนินงานอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวคิด PDCA ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกโดย Walter Shewhart ซึ่งถือเป็นผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรม และต่อมาวงจร PDCA ได้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมากขึ้นเมื่อปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพ อย่าง W.Edwards Deming ได้นำมาเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการ วงจรนี้จึงมีอีกชื่อหนึ่งว่า “Deming Cycle” ซึ่งในแวดวงของการบริหารมักจะมีการนำ PDCA เข้ามาประยุกต์ใช้ทั้งการบริหารและการปรับปรุงงาน โครงสร้างของ PDCA ประกอบด้วย 1) Plan คือ การวางแผน 2) DO คือ การปฏิบัติตามแผน 3) Check คือ การตรวจสอบ 4) Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือ การจัดทำมาตรฐานใหม่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพ ประโยชน์ของ PDCA เรียบง่ายและทำซ้ำได้ คือคุณสมบัติหลักของวงจรบริหารงานคุณภาพ สิ่งนี้ทำให้ PDCA มีประโยชน์เหนือเครื่องมืออื่น ดังนี้ 1) สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีกว่า เพราะกระบวนการนี้เริ่มต้นที่ปัญหา และต้องการแก้ไขมันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร 2) เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำได้ในระยะยาว จึงเกิดประสิทธิภาพสูงสุดหากปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 3) ทำให้ตัดสินใจง่ายขึ้น เพราะมีการตั้งเป้าหมายและการวัดผลที่

ชัดเจน ข้อมูลที่ได้มาสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป 4) ลดความเสี่ยงในการจัดการ เพราะกระบวนการนี้ประยุกต์ใช้กับทีมเล็ก ๆ ก่อน หากเกิดความผิดพลาดก็จะควบคุมสถานการณ์ได้ง่ายกว่า ทั้งยังสามารถอุดรอยรั่วไม่ให้เกิดความเสี่ยงในอนาคต อย่างไรก็ตาม PDCA ไม่เหมาะกับโครงการที่ต้องการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน เพราะต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการดำเนินการ ฉะนั้นถ้าเป็นโปรเจกต์สั้น ๆ เครื่องมืออื่นอาจจะตอบโจทย์กว่าที่สำคัญ PDCA ต้องการความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก การจูงใจพนักงานให้เข้าใจเป้าหมายเดียวกันจึงสำคัญ



ภาพประกอบ 8 ภาพแสดงวงจร PDCA

6. ทักษะของผู้บริหาร

ทักษะการบริหาร เป็นคำที่ประกอบด้วยคำสองคำ คือ ทักษะกับการบริหาร ซึ่งแต่ละคำมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ เชี่ยวชาญหรือ ความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อย

อุษา แซ่เตียว (2559, หน้า 17) ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่เกิดจากพื้นฐานของความรู้

ความชำนาญในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อัจฉรา คำพูล (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่าง คล่องแคล่วว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของบุคคลทั่วไป สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ ความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างมีระบบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทักษะทางการบริหาร หรือการจัดการ (Managerial Skills) ย่อมมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยผันแปรไปตาม ระดับชั้นขององค์กร ทักษะหรือความสันทัด (Skill) คือ ความสามารถในการนำความรู้ความชำนาญมาปฏิบัติ Robert L.Katz ได้เสนอว่าทักษะของผู้บริหารที่สำคัญมี 3 อย่าง คือ 1) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความพยายามเพื่อให้เกิดความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้าง บรรยากาศเป็นทักษะที่ใช้สำหรับการติดต่อสื่อสาร ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เช่น ผู้บริหารต้องสามารถเข้ากับคนได้ทุกระดับชั้น สามารถพูดคุยเข้าใจได้ง่าย สามารถชักจูงโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ เป็นต้น 2) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) คือความรู้ความสามารถในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ กระบวนการและกรรมวิธีในการปฏิบัติงาน เป็นทักษะ ที่จะเป็นสำหรับงานด้านปฏิบัติการ เช่น หัวหน้าพนักงานขายก็จำเป็นต้องรู้เทคนิคการขาย หัวหน้าคนงาน ก็ต้องรู้เทคนิคในการใช้เครื่องมือ เป็นต้น 3) ทักษะด้านการประสมแนวความคิด (Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการมองภาพรวมเพื่อที่จะได้ทราบถึงองค์ประกอบของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นนักคิดนักวิเคราะห์และเข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับองค์การหรือการบริหารงานของตนเองเป็น ทักษะด้านหัวใจหรือพรึบ การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับระบบทั้งหมด ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเฉพาะหน้าหรือระยะยาว สามารถชี้แนะองค์กรให้ก้าวไปยังทิศทางที่ถูกต้องในอนาคต

อ้างศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2551, หน้า 2) กล่าวว่า นอกจาก แคทซ์ ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการบริหารในเรื่องทฤษฎี 3 ทักษะแล้ว ยังมีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะทางด้านมนุษยไว้อีกหลายท่าน เช่น “ทุนมนุษย์” หมายถึง ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวคนทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innote) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีอินส์เฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการพิจารณาหรือพิจารณาพิจารณาคนเมื่อต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ทั้งนี้รวมถึงความสามารถในการทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน ตลอดทั้งการรู้จักใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำด้วยสำหรับทักษะด้านมนุษยประกอบด้วยการปรับตัวเอง ให้เข้ากับบุคคลอื่นการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การยกย่องให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน การให้ความเป็นกันเอง การให้เวลาผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหา ร่วมกัน การเข้าใจปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง การแสดงความยินดียกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้นำการอภิปรายที่สามารถจูงใจ 2) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคล่องแคล่วในการใช้วิทยะ ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายด้วยทักษะทางด้านเทคนิคที่สำคัญซึ่งประกอบด้วย ทักษะทางด้านการวางแผนงานและโครงการ ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่มและทักษะทางด้านการจัดการผู้บริหารจะต้องวางแผนบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นทักษะที่ผสมผสานระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงาน ให้บรรลุผลหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเก่งงาน เพราะมักจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การพูด การเงินและบัญชี การจัดระบบงาน เทคนิควิธีสอน การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถในการบริหารงาน ในหน้าที่รับผิดชอบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงาน

บริหารทั่วไป ส่วนทักษะด้านเทคนิควิธีประกอบด้วย การทำแผนงานหรือโครงการ การจัดทำสถิติและแผนภูมิทางการศึกษา การทำหน้าที่ประธานที่ประชุมครู การสาธิตการสอน การพูดหรือเขียนคำสั่ง การมีความรู้ระบบการเงิน การบัญชี การมีความรู้การพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การมีความรู้งานสารบรรณการมีความรู้อ่านแบบแปลนก่อสร้างอาคารได้ การมีความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ งานบริหารบุคคล การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจ หน่วยงานที่สังกัด ในทุกลักษณะและทุกขั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน การที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงาน จะมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นอย่างไร รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการบริหารงานมีกิจกรรมหลายอย่างที่ผู้บริหารต้องใช้ทักษะทางด้านการคิดรวบยอด เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติ ทุกระดับสามารถนำนโยบายของชาติไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความรู้ในเรื่องวัตถุประสงค์และเป้าหมาย หลักสูตรสถานศึกษาต้องศึกษาความต้องการของชุมชน และนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี รู้จักวางแผนการใช้อาคาร สถานที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รู้จักจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ตลอดจนต้องรู้จักใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการลูกเสือ

ได้นักวิชาการ ที่สนใจการทำวิจัยเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ อาทิ เช่น

เดชา คณัทภักษ์ (2556, หน้า 196 – 199) ได้ทำการศึกษาเรื่อง

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมายเพื่อ

1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้าง

และพัฒนาแบบภาวะผู้นำของ ผู้กำกับลูกเสือ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 3) หาประสิทธิภาพ

ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย และพัฒนาดำเนินการ 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบ ประกอบด้วยการวิเคราะห์เอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้กำกับลูกเสือ ปีการศึกษา 2555 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 427 คน ใช้แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การร่างและสร้างรูปแบบ ตรวจสอบ ร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 3 การทดสอบใช้รูปแบบในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายร่มสนธิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำนวน 14 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือ 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ การบริหารงานในกองลูกเสือ การจัดมวลงกิจกรรมในกองลูกเสือ การฝึกฝนตนเองทางด้านลูกเสือ ภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากน้อยไปมาก คือ การวางแผนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ การบริหารงานในกองลูกเสือ การจัดมวลงกิจกรรมในกองลูกเสือ การฝึกฝนตนเองทางด้านลูกเสือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา และกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม การฝึกปฏิบัติจริงดำเนินงานสัปดาห์ละครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง จำนวน 2 สัปดาห์ โดยใช้คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือ 4 ชุด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ 1 เล่ม ประกอบกับการฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูงาน และการติดตามผลดำเนินการเป็น 4 ระยะ คือระยะที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม 2 วัน ระยะที่ 2 การฝึกปฏิบัติจริง ระยะที่ 3 การศึกษาดูงานโรงเรียนลูกเสือต้นแบบ 2 โรงเรียน ระยะที่ 4 การติดตามผลโดยการประชุมสรุป และใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษา การวัดและประเมินผล 3 ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 ระยะ พบว่า ระยะฝึกปฏิบัติจริงผลเฉลี่ยของคะแนน
ประเมินภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือ สูงกว่าก่อนทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะ
ฝึกปฏิบัติจริง

สกริพร เซวณชัย (2560, หน้า 204) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การ
บริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการ
ดำเนินงาน กำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์ และแนวทางในการบริหารสโมสรลูกเสือ
จังหวัด 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด และ 3) เพื่อประเมินความ
เป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด
วิธีดำเนินการวิจัย การศึกษาสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานของสโมสรลูกเสือจังหวัด
ด้วยการศึกษาความต้องการจำเป็น กับคณะกรรมการบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด จำนวน
260 คน แล้วนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพแวดล้อมมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
ด้วยดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จัดทำ
ประเด็นกลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัดด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้วจึง
สัมภาษณ์แนวทางในการบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน
จากนั้นจึงนำกลยุทธ์ที่ได้ยกร่าง ตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการสนทนากลุ่ม
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน แล้วประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์
กับคณะกรรมการบริหารสโมสร ลูกเสือจังหวัด จำนวน 72 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ
ดำเนินงานกิจการของสโมสรลูกเสือจังหวัด อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของ
การดำเนินงานกิจการของสโมสรลูกเสือจังหวัดอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการทรัพยากร
มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และ ด้านการจัดหาสมาชิก มีดัชนีความต้องการจำเป็น
น้อยที่สุด จัดทำประเด็นกลยุทธ์ได้ 5 ประเด็น 20 กลยุทธ์ 2) กลยุทธ์การบริหารสโมสร
ลูกเสือจังหวัด ประกอบด้วย 4 ประเด็นกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 12 กลยุทธ์ 39 กลวิธี และ
46 ตัวชี้วัด ได้แก่ ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 มุ่งพัฒนาระบบการบริหารสโมสรลูกเสือ
ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ 22 กลวิธี และ 25 ตัวชี้วัด ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้สมาชิก
สโมสรลูกเสือสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ 8 กลวิธี 10
ตัวชี้วัด ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางลูกเสือของสโมสร
ลูกเสือ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ 4 กลวิธี 5 ตัวชี้วัด ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ร่วมพัฒนาความเป็นพลเมืองของลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ 5 กลวิธี 6 ตัวชี้วัด 3) ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

สุภาพร จตุรภัทร (2560, หน้า 186) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาการลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี เป็นการวิจัยแบบผสมซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการการลูกเสือไทยในอดีตและปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี และ 3) เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาการลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี วิธีดำเนินการวิจัย ใช้การศึกษาเอกสาร การสำรวจโดยแบบสอบถาม เทคนิคเดลฟาย การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยจำแนกประเภท วิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย (1) บุคคลทั่วไปที่ผ่านการเรียนกิจกรรมลูกเสือ (2) ลูกเสือ (3) ผู้กำกับลูกเสือ (4) ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (5) ผู้เชี่ยวชาญด้านการลูกเสือไทย และ (6) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลูกเสือไทย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพการลูกเสือไทยในอดีตและปัจจุบันมีความสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการการลูกเสือ โดยมีการกำหนดนโยบาย แผนงานและมาตรฐานในการจัดการการลูกเสือไทย (2) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมลูกเสือเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของลูกเสือ และมีการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง และ (3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการลูกเสือไทย มีระบบการคัดเลือกครูผู้สอนลูกเสือและมีการกำหนดคุณสมบัติของครูที่จะมาเป็นผู้กำกับลูกเสือ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามข้อบังคับของคณะลูกเสือแห่งชาติ คุณค่า 2) แนวทางการพัฒนาการลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย (1) การจัดการการลูกเสือไทยทั้งด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ (2) การจัดกิจกรรมลูกเสือที่ต้องเน้นความซื่อสัตย์ มีจิตอาสาและเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง (3) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการลูกเสือที่ต้องส่งเสริม พัฒนาและสร้าง (4) การสร้างเครือข่ายการลูกเสือไทยที่ต้องให้สมาชิกทุกคนเกิดความรู้สึกเท่าเทียมกัน และ (5) ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนาการลูกเสือไทยที่ต้องสร้างให้สาธารณชนเห็นคุณค่า

และพัฒนาฐานข้อมูลการลูกเสือให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนากการลูกเสือไทยเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 3 ข้อ คือ (1) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการลูกเสือไทย (2) ยกระดับความเข้มแข็งการจัดกิจกรรมลูกเสือให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และ (3) จัดการความรู้สู่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการลูกเสือไทย

หทัยภัทร จินสุทธิ์ (2562, หน้า 142 – 148) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนั้น ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและครูผู้สอนลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยองค์ประกอบ หลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 งานหลักงานลูกเสือ คือ 1) การจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ 2) การบังคับบัญชาลูกเสือ 3) การเรียนการสอนลูกเสือ 4) การเงินลูกเสือ และ 5) การรายงานกิจกรรมลูกเสือ องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ กระบวนการ

บริหาร มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำปฏิบัติและการควบคุม องค์ประกอบที่ 3 คือทักษะชีวิต การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียนประกอบด้วย ทักษะทางสังคม ทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการสื่อสาร 3) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ออยู่ในระดับมาก

นภัสชญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2562, หน้า 290) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

- 1) ศึกษาการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2) สร้างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ คือ 1) ระยะที่ 1 ศึกษาการบริหารกิจกรรมลูกเสือโรงเรียนต้นแบบลูกเสือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ระยะที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนต้นแบบลูกเสือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยกิจกรรม 4 ด้าน คือ (1) ด้านลูกเสือ (2) ด้านผู้บริหารโรงเรียน (3) ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และ (4) ด้านการเรียนการสอนและมวลกิจกรรมลูกเสือ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านลูกเสือ การสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม กิจกรรมกลางแจ้ง ระเบียบวินัย การทำความเคารพ การระลึกถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ระเบียบแถว ด้านผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนมีวุฒิทางลูกเสือขั้นความรู้สูงขึ้นและการแต่งเครื่องแบบลูกเสือเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีการนิเทศกำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ พบว่า มีการส่งเสริมให้

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเพิ่มคุณวุฒิและทักษะหรือประสบการณ์ทางด้านลูกเสือ และด้านการเรียนการสอนและมวลงกิจกรรมทางด้านลูกเสือ พบว่า มีกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ตรงตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ลูกเสือได้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่เกิดประโยชน์ การสร้างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) งานทะเบียน ควรนิเทศการจัดทำทะเบียนและและเอกสารทางลูกเสืออย่างต่อเนื่องอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง การจัดระบบสารสนเทศทางลูกเสือในโรงเรียน การจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการจัดทำเอกสารของผู้กำกับลูกเสืออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามีหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานลูกเสือเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน 2) งานพัสดุ ควรจัดห้องสื่อและวัสดุอุปกรณ์การสอนกิจกรรมลูกเสือให้เป็นระบบเพื่อความสะดวกในกิจกรรมการเรียนการสอน มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ มีทะเบียนคุมสื่อและอุปกรณ์ มีการบำรุงรักษาและซ่อมแซมให้พร้อมใช้งาน จัดซื้อ จัดหาหรือผลิตให้เพียงพอกับการใช้งาน มีกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนสื่ออุปกรณ์ 3) หลักสูตร มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 4) งานวัดผลประเมินผลนิเทศการวัดผลประเมินผลกิจกรรมลูกเสืออย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการประชุมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลแนวทางเดียวกัน มีแผนการสอนหรือกำหนดการสอนเป็นระดับชั้นร่วมกันอย่างเป็นระบบ 5) การรายงานผลจัดให้มีระบบกำกับ ติดตาม เผยแพร่ วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนากิจกรรมลูกเสือในปีการศึกษาต่อไป

รัตน์ เกตุจันทร์ (2562, หน้า 204) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายเพื่อ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และความต้องการจำเป็นที่ส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 2) พัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 3) ทดลองใช้โปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และ 4) ประเมินโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และความต้องการจำเป็นที่ส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 700 คน และผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จำนวน 285 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนล่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สำหรับวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ใช้โปรแกรม LISREL สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการร่างโปรแกรม แล้วตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และนำไปทดลองใช้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 8 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของการใช้ภาษาและเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม ตอนที่ 3 การทดลองใช้โปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 32 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบวัดพฤติกรรม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test dependent) สำหรับการเปรียบเทียบผลการใช้โปรแกรมก่อนและหลังการพัฒนา และตอนที่ 4 การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จากผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 1 คน ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่เป็นวิทยากร จำนวน 7 คน และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่กลุ่มทดลอง จำนวน 32 คน รวม 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 30 ตัวแปร ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านสังคม มี 10 ตัวแปร (2) องค์ประกอบด้านความกล้าหาญ มี 5 ตัวแปร (3) องค์ประกอบด้านการยึดมั่นคำปฏิญาณ มี 6 ตัวแปร (4) องค์ประกอบด้านความสามัคคี มี 4 ตัวแปร และ (5) องค์ประกอบด้านปฏิภาณไหวพริบ มี 5 ตัวแปร และการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.01 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า โปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ระบบการมีส่วนร่วม ระบบสนับสนุน และวิธีการพัฒนาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้โปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ผลการประเมินภาวะผู้นำของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. โปรแกรม เพื่อ

ส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้อ มีความเหมาะสมและมีความถูกต้อง ในระดับมากที่สุด

ไชยา อินกองไชย (2564, หน้า 189) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟังและพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสำหรับลูกเสือมัคคุเทศก์ตามแนวคิดการใช้บริบทเป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกัน และการเสริมต่อการเรียนรู้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟังและพูดภาษาอังกฤษ สำหรับลูกเสือมัคคุเทศก์ตามแนวคิดการใช้บริบทเป็นฐาน การเรียนรู้ร่วมกัน และการเสริมต่อการเรียนรู้ และ 2) ศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนั้นขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 118 คน โดยใช้วิธีเลือกสุ่มแบบเจาะจง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหลักสูตร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 30 คน ระดับชั้นละ 10 คน โดยการสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักสูตรฝึกอบรมแบบวัดความสามารถในการฟังและพูดภาษาอังกฤษ แบบวัดความตระหนักเห็นคุณค่าในวัฒนธรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบ t – testแบบ Dependent Samples

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = .51) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ที่มาและความสำคัญ แนวคิดพื้นฐาน หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล 2) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น พบว่า (1) ความสามารถในการฟังและพูดภาษาอังกฤษของลูกเสือมัคคุเทศก์ที่อบรมด้วยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์ร้อยละ 80 ความสามารถในการฟังและพูดภาษาอังกฤษ หลังอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้เท่ากับ 81.28 (2) ความตระหนักในคุณค่าทางวัฒนธรรมหลังเรียนด้วยหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = .82) (3) ความพึงพอใจของลูกเสือมัคคุเทศก์ต่อหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.55)

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) ในภาษาไทยมีคำที่มีความใกล้เคียงกันอยู่หลายคำ เช่น แบบจำลอง แบบแผน ต้นแบบและตัวแบบ เป็นต้น และยังมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

ดำรง มูลป้อม (2557, หน้า 187) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง การจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจที่ไม่มีองค์ประกอบแน่นอนหรือรายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเชื่อถือได้

ภทรนิษฐ์ วงศ์บุญญฤทธิ์ (2557, หน้า 52) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง ชุดความคิดที่สร้างขึ้นตามแนวคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วย ขั้นตอนก่อนการพัฒนา ระหว่างพัฒนา และหลังการพัฒนา เรียบเรียงเป็นคู่มือการพัฒนา

ชีรวัดณ์ นิจนตร (2560, หน้า 71) รูปแบบ หมายถึง แบบย่อส่วนของจริงหรือแบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทนของความเป็นจริง ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์และการศึกษา รูปแบบหมายถึงโครงสร้างหรือ ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลแบบย่อส่วนของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้ เข้าใจง่ายและมองเห็นเป็นรูปธรรม รูปแบบมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไกหรือ กระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และบริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบนั้น ๆ รูปแบบช่วยให้นักวิจัยสามารถบรรยาย ทำนาย และทดสอบ ปรากฏการณ์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมได้

พัฒนา พรหมณี (2560, หน้า 130) รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองหรือตัวแบบอย่างง่าย หรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่าน การศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น จากหลักปรัชญา ทฤษฎีหลักการ แนวคิดและความเชื่อ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการแสดง โครงสร้างทางความคิด หรือ องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ เป็นขั้นเป็นตอนสำหรับถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อ หรือเครื่องมือ เข้าช่วยเพื่อทำให้เกิด ความรู้ เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถวัด ตรวจสอบ และเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจได้

Assen, Berg, & Pietersma (2009, p. 10) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบทางการบริหารเป็นแนวทางในการบริหารที่ออกแบบไว้เพื่อแก้ปัญหา หรือสิ่งท้าทายในการบริหารธุรกิจ ประโยชน์สูงสุดของรูปแบบก็คือ เราได้แนวทางใหม่ในการทำงานที่ส่งผลในทางบวกในการดำเนินงาน โมเดล หมายถึง “ตัวอย่าง” ซึ่งเป็นลักษณะขั้นพื้นฐานของตัวอย่างที่ดีเยี่ยมในประเภทจำพวกหรือกลุ่มนั้น ๆ เช่น ระบบการศึกษาของประเทศหนึ่ง อาจได้รับการยอมรับให้ใช้เป็น “รูปแบบ” สำหรับจัดการศึกษาในอีกหลายประเทศ หรือ เช่น แบบแปลน (Plans) ของคณะกรรมการจากผู้ทนายที่จะใช้ก่อสร้าง “เมืองต้นแบบ” ลงบนพื้นที่ทำเลที่กำหนดไว้ ซึ่งก็คือ การยึดถือเป็นตัวอย่างนั่นเอง

Joyce & Calhoun (2010, p. 3) นิยามความหมายของรูปแบบ (Model) ว่ารูปแบบในทางการศึกษา หมายถึง ตัวแบบหรือแบบแผนที่ใช้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้รูปแบบเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นในเชิงอุดมคติ เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ไม่ใช่วิธีการหรือแนวทางเดียวที่จะทำสิ่งนั้น

จากข้อมูลข้างต้นที่มีผู้ให้ความหมายไว้ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผน วิธีการ หรือโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ เจตคติ และทักษะการบริหารสถานศึกษา ที่ได้รับการจัดวางอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบและขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของโรงเรียนสู่ความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล เรียบเรียงเป็นคู่มือการพัฒนา

2. วิธีการพัฒนารูปแบบการพัฒนา

วิธีการพัฒนารูปแบบการพัฒนา เป็นการใช้กระบวนการเพื่อส่งเสริมผู้บริหารให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งใช้กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่าน ได้ศึกษาและนำเสนอแนวคิดการพัฒนาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีวิธีการและรูปแบบการพัฒนาที่แตกต่างกันหลายประเด็น ดังนี้

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, หน้า 174) การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเน้นทั้งด้านวิชาการหรือทฤษฎี และด้านการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำสิ่งที่ตนเรียนรู้นั้น ไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตร วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา 2) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) ดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำ และ 4) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 161) วิธีการพัฒนาสำหรับผู้บริหารมี 3 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม และ 3) การฝึกปฏิบัติจริง

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 136) วิธีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษากรณีศึกษาและการศึกษาดูงาน

สิรินาถ บัณฑาวีไล (2562, หน้า 98) วิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 วิธี ได้แก่ 1) การอบรม สัมมนา 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การศึกษาดูงาน 4) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 5) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 6) การประชุมทางวิชาการ 7) การศึกษาด้วยตนเอง

รัชชาพัชญ์ โหนา (2562, หน้า 162) วิธีการพัฒนาสมรรถนะมี 5 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 4) การมีที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ตามองค์ประกอบสมรรถนะทั้ง 6 โดยการจำแนกเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะย่อยและตัวแปรสมรรถนะเพื่อสะดวกในการเลือกวิธีการพัฒนาให้เหมาะสม

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 213–218) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

Willies, card Lovell (1974 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 217) มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1. การจัดวิชาให้เรียน 2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การประชุมปรึกษาหารือ 4. การจัดกลุ่ม เพื่อการศึกษาเรื่องที่น่าสนใจร่วมกัน 5. การเยี่ยมเยียนกันระหว่างสถาบันการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์วิธีการบริหารการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สายทอง ไตรยะวิภาค (2558); รัชฎากร อัครจันทร์ (2560); รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560); สิรินาถ ปัทมาวิไล (2562); สิรินาถ ปัทมาวิไล (2562); ภิชาพัชญ์ โทนา (2562); Willies, card Lovell (1974 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2565)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นการบริหารการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ดังตาราง

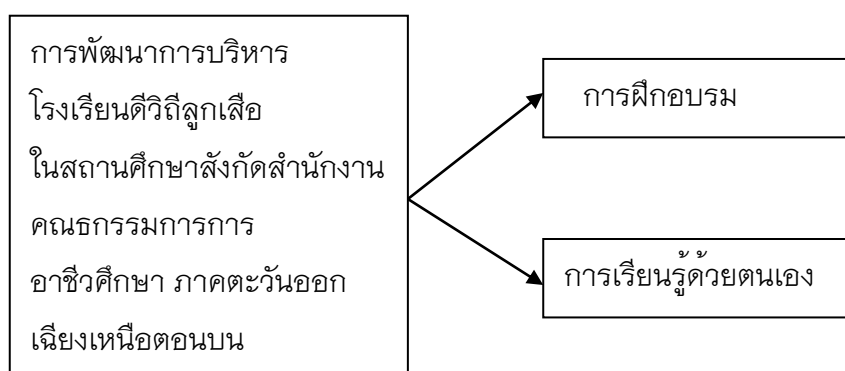
ตาราง 7 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

แนวคิดทฤษฎี วิธีการพัฒนา โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ	สายทอง ไตรยะวิภาค (2558)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560)	สิรินาถ ปัทมาวิไล (2562)	ภิชาพัชญ์ โทนา (2562)	ไชยา ภาวะบุตร (2565)	Willies, card Lovell (1974)	ความถี่	ร้อยละ
1) การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100
2) การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว	✓							1	14.28
3) เรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่น	✓				✓	✓		3	50.00
4) การเรียนรู้จากความผิดพลาด			✓					1	14.28

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎี วิธีการพัฒนา โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ	สายทอง ไตระวิภาค (2558)	รัฐาการ อัครจันทร์ (2560)	รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560)	สิริมาถ ปัทมกวิสัย (2562)	ภิชาพัชญ์ โหณา (2562)	โชติยา ภาวะบุตร (2565)	Willies, card Lovell (1974)	ความถี่	ร้อยละ
5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6	83.33
6) การเรียนรู้แบบกลุ่ม						✓	✓	2	28.57
7) เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง	✓	✓		✓				3	42.85
8) การจัดประชุม			✓	✓	✓		✓	4	57.14

จากตาราง 7 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาและนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงออกมาในรูปร้อยละ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการพัฒนาโรงเรียนของผู้บริหารที่ได้จากการสังเคราะห์จำนวนทั้งหมด 8 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีค่าร้อยละตั้งแต่ ร้อยละ 80 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้จากการฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งแสดงเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียน
ดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. ประสิทธิภาพของรูปแบบ

ประสิทธิผลของรูปแบบ Donald L. Kirkpatrick (1960) ได้เสนอรูปแบบการ
ประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิผลของการ
ฝึกอบรม โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรรยง, 2555)

1. การประเมินปฏิกิริยา เป็นการประเมินปฏิกิริยาการตอบสนองของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการหรือต่อการฝึกอบรมนั้น ๆ เช่น หลักสูตร/เนื้อหา
สาระตรงกับความต้องการหรือไม่ เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาของการ
ฝึกอบรม วิทยากร ได้รับความรู้ทักษะมากน้อยเพียงใด มีความคาดหวังอย่างไรต่อการนำ
ความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน การประเมินปฏิกิริยานี้ต้องการรับข้อมูลที่
เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้าอบรมที่มีความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้
ประสิทธิผลของการฝึกอบรมในระดับแรก ซึ่งข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินปฏิกิริยาเป็น
พื้นฐานในการตัดสินใจผู้บริหารที่จะตัดสินใจให้ยุติโครงการหรือให้ดำเนินการฝึกอบรมนั้น
ต่อไป

2. การประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ
โดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

3. การประเมินพฤติกรรม เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
หลังการอบรมว่ามีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการ
ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด การประเมินผลในระดับนี้ค่อนข้างยากและใช้เวลามากกว่าการ
ประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริง ๆ
ในทางปฏิบัติอาจใช้การติดตามประเมินไปยังหน่วยงานของผู้อบรมโดยสอบถาม จาก
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เข้าอบรม ข้อมูลที่ได้จะน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด
ขึ้นอยู่กับผู้ให้ข้อมูลว่าจะให้ข้อมูลตรงตามสภาพความเป็นจริงหรือไม่

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมว่าก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การอย่างไรบ้าง ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา นับว่าเป็นการประเมินผลที่มีความสำคัญมากและยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นอาจมีตัวแปรอื่นอีกมากมายนอกเหนือการฝึกอบรมที่มีผลกระทบและบางตัวแปรยากต่อการควบคุม ดังนั้นผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจึงสรุปได้ยากว่าเป็นผลมาจากโครงการฝึกอบรมโดยตรง แต่ถ้าสามารถออกแบบการฝึกอบรมที่ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้เป็นอย่างดีและสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือว่า พฤติกรรมการทำงานของผู้อบรมที่เปลี่ยนไปหรือผลที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษานั้นเป็นผลมาจากการจัดโครงการฝึกอบรมโดยตรง ตามช่วงระยะเวลาของการดำเนินโครงการฝึกอบรม กล่าวคือในระหว่างดำเนินโครงการฝึกอบรมจะมีการประเมินปฏิบัติการและประเมินการเรียนรู้หลังเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรมประเมินพฤติกรรมการทำงานและประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (2560, หน้า 35) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัตนา ศิริพานิช (2561, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

นิลดาร์ก เวชยานนท์ (2562, หน้า 73) เห็นว่าการออกแบบและพัฒนาแบบที่มีประสิทธิผลจะทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งตัวบุคลากรและองค์กร

พีรพล ไชยณรงค์ศักดิ์ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ

Gibson Others (1988, pp. 36 – 39 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 139 – 140) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับการพิจารณาการทำงานที่สำเร็จ ลุล่วงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก หรือ เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย หรือเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และ ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และนำผลนั้นไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพขององค์การ เน้นไปที่ผลรวมขององค์การซึ่งสามารถอธิบายเกณฑ์ของความสำเร็จว่ามีประสิทธิภาพว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1) การผลิต (Production) องค์การใดมีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของการมีประสิทธิผล ถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) ของการมีประสิทธิผล ถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การ และภายนอกองค์การ

5) การพัฒนา (Development) ของการมีประสิทธิผล ถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยสมารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

Saks และ Haccoun (2016, p. 125) ระบุว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพของรูปแบบ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียน ดีวิถีสู่เสือ ในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติตามองค์ประกอบที่ได้รับการพัฒนา ก่อน ระหว่าง และหลังพัฒนาที่เพิ่มขึ้น โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบประเมินการปฏิบัติ ซึ่งประสิทธิภาพจะทำให้การพัฒนาตอบโจทย์ความต้องการ คุ่มค่า และส่งเสริมการนำการเรียนรู้ไปใช้จริง ซึ่งจะส่งผลดีต่อสมรรถนะของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ตอนที่ 5 บริบทการบริหารจัดการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถิติ สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับอาชีวศึกษา ในประเทศไทยปี 2566 พบว่า มีสถานศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 880 แห่ง โครงสร้างการบริหาร มีอาชีวศึกษาจังหวัด 77 จังหวัด และมี 23 สถาบัน ซึ่งมีการบริหารสถานศึกษา 2 รูปแบบ คือ เป็นสถานศึกษาในการกำกับของ รัฐบาล และเป็นสถานศึกษาในการกำกับของเอกชน ซึ่ง ทั้ง 2 รูปแบบข้างต้น อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รายละเอียดดังนี้

สถานศึกษาอาชีวศึกษาในการกำกับของรัฐบาล จำนวน 433 แห่ง แบ่งเป็น สถานศึกษาอาชีวศึกษาในภาคเหนือ จำนวน 92 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 94 แห่ง ภาคใต้

จำนวน 85 แห่ง ภาคตะวันออก จำนวน 58 แห่ง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 127 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566)

สถานศึกษาอาชีวศึกษาในการกำกับของเอกชน จำนวน 447 แห่ง แบ่งเป็น สถานศึกษาอาชีวศึกษาในภาคเหนือ จำนวน 41 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 54 แห่ง ภาคใต้ จำนวน 43 แห่ง ภาคตะวันออก จำนวน 109 แห่ง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 200 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566)

สถานศึกษาอาชีวศึกษา ในการกำกับของรัฐบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 20 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี อุบลราชธานีและบึงกาฬ และมีสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 127 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 159 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566)

1. สภาพปัจจุบัน การบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีนโยบายให้สถานศึกษา ในสังกัดทุกสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 จัด แผนการเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 กำหนดให้ นักเรียนทุกคน ต้องเรียน รายวิชา 2000 – 2001 กิจกรรมลูกเสือวิสามัญ 1 และรายวิชา 2000 – 2002 กิจกรรม ลูกเสือวิสามัญ 2 ในภาคเรียนที่ 2 ตามลำดับ และสถานศึกษา ต้องดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีวิสามัญ ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกิจกรรม ลูกเสือวิสามัญ พ.ศ. 2550 มีจุดประสงค์เพื่อให้ เข้าใจหลักการและกระบวนการของกิจกรรม ลูกเสือวิสามัญสามารถปฏิบัติตนตาม ระเบียบข้อบังคับ คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือวิสามัญ มีทักษะทางลูกเสือและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของลูกเสือวิสามัญ มีเจตคติและมีกิจนิสัยในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อ ตนเอง ผู้อื่นและสังคม วินัย คุณธรรม จริยธรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสมรรถนะรายวิชา ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย คำปฏิญาณ กฎและ ระเบียบข้อบังคับของลูกเสือวิสามัญ วางแผนและปฏิบัติกิจกรรมทักษะทาง ลูกเสือบำเพ็ญ ประโยชน์ต่อชุมชนและท้องถิ่นในสถานการณ์ต่าง ๆ และใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติ กิจกรรมลูกเสือวิสามัญ โดยมีเนื้อหาในคำอธิบายรายวิชา ปฏิบัติเกี่ยวกับกิจกรรมของ

ลูกเสือวิสามัญ ขบวนการและพิธีการต่าง ๆ ของลูกเสือวิสามัญ การปฏิบัติตนตามคำปฏิญาณ กฎ ระเบียบวินัยของลูกเสือวิสามัญ กิจกรรมทักษะทางลูกเสือ การใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมและทำประโยชน์ต่อชุมชนและท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556)

การบริหารงานกิจการลูกเสือในสถานศึกษา สามารถช่วยหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในสถานศึกษา สามารถบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกิจการลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ การบังคับบัญชา การจัดโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือ การประสานงานทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา และการควบคุมติดตามผล สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะเปิดสอนลูกเสือวิสามัญมีลูกเสือแต่ละจะต้องมีการบริหารงานในกองลูกเสือให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนระเบียบข้อบังคับของคณะลูกเสือแห่งชาติ ประกอบด้วย กิจกรรม 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม

2. หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน กิจการลูกเสือในสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กิจกรรมลูกเสือวิสามัญ เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ที่ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง ตลอดภาคเรียน เป็นการฝึกอบรมบ่มนิสัยเยาวชนช่วง วัยรุ่นอายุ 16 ถึง 25 ปี ตามกระบวนการลูกเสือต่อเนื่องจากลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ ศีลธรรมและสังคม ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ รู้จักการวางแผนพัฒนา ชีวิต เสริมสร้างควมมีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมตามกฎหมายของลูกเสือ เน้นการช่วยเหลือ การให้บริการชุมชนและสังคม สร้างจิตสาธารณะ ยึดถือประโยชน์ของชาติบ้านเมืองเหนือประโยชน์ของตน และพวกพ้อง ให้เป็นวัยรุ่นที่รู้คุณค่าในตัวเอง “Self Esteem” มีความมุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ชุมชน ได้ฝึกฝนตนเองตามความสมัครใจ ความถนัด เป็นพื้นฐานใน การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพในภายหน้า ในการจัดกิจกรรมลูกเสือวิสามัญ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือวิสามัญ ต้องเข้าใจเนื้อหาหลักสูตร ตลอดจนกระบวนการฝึกอบรม รวมถึงการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของวัยรุ่น และต้อง เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งกิจกรรมที่จะให้ลูกเสือเหล่านี้ปฏิบัติต้อง ต่างออกไปจะได้ไม่เกิด

ความเปื้อน่าย อื่นๆ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือวิสามัญตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นที่ผู้กำกับ ลูกเสือจะต้องใช้ วิธีการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือวิสามัญให้ถูกต้องตามหลักการ บริหารลูกเสือวิสามัญ ซึ่งมีสมาชิกเพียง 4 หมู่ หมู่ละ 4 – 6 คน กองละ 16 – 24 คน ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม ผู้กำกับควร ใช้วิธีการคัดกรองความสามารถ ทางลูกเสือของแต่ละคน โดยใช้ผลของการมีสิทธิ์ระดับเครื่องหมาย ลูกเสือโลกเป็น เกณฑ์ในการจัดกลุ่ม และดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดความต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์

1) หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือวิสามัญ ประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบท ของสภาพสังคมปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 เตรียมลูกเสือวิสามัญ และ ระดับ 2 ลูกเสือวิสามัญ (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือวิสามัญ เพื่อฝึกอบรมเยาวชนอายุระหว่าง 16 – 25 ปีให้นิยมชีวิตกลางแจ้งด้วยกระบวนการลูกเสือ ปฏิบัติตามคติพจน์ของลูกเสือวิสามัญ คือ “บริการ” (2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกิจกรรม ลูกเสือวิสามัญ (1) ฝึกอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี สืบเนื่องมาจากการเป็นลูกเสือ สำรอง ลูกเสือสามัญและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ตามลำดับ แต่มีขอบข่ายกว้างขวางยิ่งขึ้น ให้เหมาะสมกับวัยของลูกเสือวิสามัญ (2) ส่งเสริมให้มีทักษะชีวิตสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ใน สังคมอย่างมีความสุข โดยพยายามช่วยให้ลูกเสือได้นำเอาอุดมการณ์ของคำปฏิญาณมาใช้ ในชีวิตประจำวัน

2) วิชาพิเศษของลูกเสือวิสามัญ ประกอบด้วย ชุดที่ 1 วิชาโครงการ วิชาบริการ ชุดที่ 2 วิชาเดินทางไกลอยู่ค่ายพักแรม วิชาปฐมพยาบาล ชุดที่ 3 วิชาการ ลูกเสือ วิชาผู้ฝึกสอน วิชาสังคมสงเคราะห์ ชุดที่ 4 วิชายิงปืน วิชาศิลปะประยุกต์ วิชาอิเล็กทรอนิกส์ วิชาขับรถยนต์

สรุปได้ว่า หลักสูตรการสอนของอาชีวศึกษามักจะถูกออกแบบเพื่อให้ผู้เรียน เรียนได้รับการฝึกทักษะและความรู้ที่เน้นไปทางด้านอาชีพและการทำงาน หลักสูตรเหล่านี้ มักจะนำเสนอการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติ การฝึกทักษะทางอาชีพ และการทำงาน ในสถานการณ์จริง โดยภาพรวมแล้วประกอบด้วย 1) การฝึกปฏิบัติ หลักสูตรอาชีวศึกษา มักจะต้องการการฝึกปฏิบัติในสถานที่ทำงานจริง นักเรียนมักจะได้รับโอกาสทดลองทำงาน ในสายอาชีพที่เลือก 2) การทำงานในทีม การทำงานร่วมกับผู้อื่นมักเป็นส่วนสำคัญของ หลักสูตรอาชีวศึกษา เนื่องจากหลายงานอาชีพต้องการการทำงานร่วมกับทีม 3) ทฤษฎี

และการแก้ปัญหา การสอนมักจะรวมถึงการนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพและวิธีการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน 4) การพัฒนาทักษะทางอาชีพ หลักสูตรนี้มักจะเน้นการพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพที่สำคัญ เช่น ทักษะการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี หรือทักษะการสื่อสารในสถานที่ทำงาน 5) การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน หลักสูตรทางอาชีพศึกษามักจะหันไปที่การเตรียมความพร้อมของนักเรียนในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานและการเตรียมตัวในการสมัครงาน ซึ่งหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

3. ปัญหาของการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ปัญหาของการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษานั้น อาจเผชิญกับหลายปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามภูมิภาคและบริบทที่เฉพาะตัว สำหรับปัญหาของการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนนั้น ส่วนใหญ่ประสบปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือ ผู้บริหารไม่ศึกษานโยบาย จุดมุ่งหมายและสภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการของชุมชน เพื่อจะได้ข้อมูลในการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริง ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีวุฒิทางลูกเสือที่สูงขึ้น ผู้บริหารไม่แต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ลูกเสือ จัดกิจกรรมการสอนลูกเสือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมขวัญ กำลังใจ แก่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ผู้บริหารไม่ได้บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการวางแผน และพัฒนาการจัดกิจกรรม ผู้บริหารขาดการนิเทศและประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือ อย่างต่อเนื่อง

2. ปัญหาด้านผู้เรียน พบว่า หลักสูตรและแผนการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความทันสมัย ผู้เรียนจึงขาดความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือ เนื่องจากความสนใจของผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และแนวโน้มในสังคมเรื่องการใช้เวลากับสื่อสังคมและความสนใจอื่น ๆ ที่หลากหลาย

3. ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากร พบว่า การจัดการทรัพยากรที่ใช้ในกิจการลูกเสือ ยังขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในด้านทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ บริเวณ อาคาร สถานที่ คูหาลูกเสือ ตลอดจนจัดหางบประมาณสนับสนุนอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับกิจการลูกเสือ

4. ปัญหาด้านจัดทำข้อมูลสารสนเทศ พบว่า หน่วยงานที่เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล ยังขาดการรวบรวมข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นปัจจุบัน รวมทั้งวิเคราะห์และรวบรวม จุดเด่น จุดด้อย ในการจัด กิจกรรมลูกเสือ เพื่อหาแนวทางส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนา ให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานโดยยังความร่วมมือจากทุกฝ่าย

4. แนวทางการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

จรรยาพร ธรณินทร์ (2556) กล่าวว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาสถานศึกษา คือ การทำให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นเจริญก้าวหน้าไปสู่ทิศทางตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ด้วยมาตรการ หลักการ และวิธีการที่โรงเรียนกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว วิธีการของลูกเสือเป็นวิธีการที่สถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เดินทางไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ได้ และนำนโยบายที่จะส่งเสริมให้นำวิธีการของลูกเสือ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่สภาพของสถานศึกษาจะอำนวย ประกอบด้วย ขอบข่ายการนำเสนอรวม 4 ประเด็น 1) ปัญหาของกิจการลูกเสือในภาพรวม คืออะไร ส่วนปัญหากิจการลูกเสือในสถานศึกษา อยู่ตรงไหนแน่ ต้องแก้ไขตรงจุด แก้ให้ทันเหตุการณ์ 2) วิธีแก้ไขมีแนวทางอย่างไร ใครเป็นคนแก้ แก้ด้วยวิธีไหน มีตัวอย่างของคนอื่นหรือไม่ 3) จะขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์อย่างไร ให้งานเดิน 4) หลักการจัดกิจกรรมลูกเสือที่เหมาะสม ทันสมัย

ประเด็นที่ 1 ปัญหาของกิจการลูกเสืออยู่ตรงไหนแน่ แก้ให้ตรงจุด แก้ให้ทันเหตุการณ์ กิจกรรมลูกเสือมีมา 112 ปี เป็นเรื่องดีแต่เก่าแล้ว เยาวชนรุ่นใหม่ไม่สนใจมากนัก มีสิ่งอื่นล่อใจเยาวชนเข้ามาแทน ผู้บริหารที่เก่งลูกเสือก็ทยอยเกษียณไป ผู้บริหารรุ่นใหม่ยังต้องเร่งพัฒนา หลักสูตรปรับตัวไม่ทัน เน้นเรื่องระเบียบวินัยมากยังขาดทักษะร่วมสมัย ภาพลักษณ์กิจการลูกเสือในสายตาคนทั่วไป มีดังนี้

จุดแข็ง ถูกกำหนดไว้ในหลักสูตรที่เด็กต้องเรียน ครอบคลุมพื้นที่ให้โอกาสท้องถิ่น บนความหลากหลาย ราคาถูก ความร่วมมือทีมงาน

จุดอ่อน คุณภาพ ความล้ำสมัยของบุคลากรและเทคโนโลยี หลักสูตร วิธีสอนยังเก่าไม่ตรงความต้องการของเยาวชนรุ่นใหม่ การเข้าถึงข้อมูลของผู้บริหารและสมาชิก โครงสร้างการบริหารที่มีคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สภาลูกเสือ และสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้การทำงานมีสองสายบังคับบัญชา ใครกันแน่เป็นผู้รับผิดชอบหากกิจการลูกเสือเกิดปัญหา

ความเสี่ยง สังคมเปลี่ยนแปลงเร็ว มีปัญหายาเสพติด สุขภาพ สิ่งแวดล้อม ความยากจน วัฒนธรรม เทคโนโลยีการสื่อสาร โลกาภิวัตน์ทำให้เกิดปัจจัยเสี่ยงเกิดขึ้นมาก โรคอุบัติใหม่ ยุคสังคมแปรปรวน

โอกาส มุ่งองค์กรลูกเสือทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ มีกิจกรรมระดับโลกและทวีปทำให้ตื่นตัวได้แลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาของการลูกเสือในสถานศึกษา ที่สำคัญขึ้นกับความเข้มแข็งของระบบบริหารของคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คุณภาพและจำนวนครูผู้สอน และการดึงความสนใจให้เข้าร่วมกระบวนการลูกเสือของเยาวชนคนรุ่นใหม่

ประเด็นที่ 2 วิธีแก้ไขมีแนวทางอย่างไร ใครเป็นคนแก้ แก้อย่างไรให้มีตัวอย่างของคนอื่นหรือไม่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาลูกเสือไทย ได้ถูกกำหนดไว้แล้วโดย คณะรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการ มุ่งเน้นการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับลูกเสือ ปรับปรุงกฎระเบียบของลูกเสือ 2) พัฒนาบุคลากร โดยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ทุกโรงเรียนมีการจัดตั้งกองลูกเสือ และจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับลูกเสือทั้งในและนอกกระบวนการรวมทั้งลูกเสือชาวบ้าน 3) พัฒนาหลักสูตรคู่มือลูกเสือ เพื่อให้มีการบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการใช้การศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง 4) พัฒนาภาคีเครือข่าย จัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายทั้งในและนอกประเทศ 5) พัฒนาลูกเสือไทยไปสู่สากล แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ซึ่งจะมีโครงการลูกเสือชายแดนใต้ โครงการลูกเสือจิตอาสา โครงการลูกเสือในภาคีเครือข่ายต่าง ๆ 6) พัฒนาลูกเสือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Cyber Scout)

ประเด็นที่ 3 การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยกระบวนการลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ โดยการแก้ไขปัญหที่สำคัญ ดังนี้

ปัญหาสำคัญของการจัดทำแผน และแปลงแผนสู่การปฏิบัติ คือ

- 1) ขาดความรู้ความเข้าใจเริ่มต้นก็เหมือนลิ้นสุด 2) ขาดข้อมูลที่ถูกต้อง เห็นข้อมูลไม่เท่ากัน วิเคราะห์ก็คลาดเคลื่อน 3) ขาดการเชื่อมโยง ขาดความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพลดลง 4) ขาดการมีส่วนร่วมความมุ่งมั่นในการผลักดันแผนลดทอน 5) ขาดใจที่มุ่งมั่น พลังจะถดถอย ทำงานจะไม่ต่อเนื่อง 6) ขาดสำนึกอัตโนมัติแผนรุกจะกลายเป็นรับ 7) ขาดความคิดสร้างสรรค์เหมือนต่อสู้กับคมอาวุธด้วยมือเปล่า

ความล้มเหลว : แผนยุทธศาสตร์จะทำงานไม่ได้ผล หากขาดองค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์การกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ จะต้องแก้ปัญหาหนักที่เผชิญเฉพาะ จะไม่สนใจแผนเพื่อการพัฒนา 2) ผู้นำองค์กรขาดความชำนาญการ หรือไม่นำพาที่จะสร้างแผน หรือผลักดันแผน

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) เสนอ/ขอรับนโยบายจากรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน 2) วางแนวทางการนำนโยบายของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ 3) จัดพิมพ์ตัวนโยบายแจก 4) การทำความเข้าใจผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ 5) การกำหนดยุทธศาสตร์และจัดสรรปัจจัยทรัพยากร 6) การกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัด 7) แนวทางกำกับให้นโยบายสู่การปฏิบัติ 8) การรายงานความก้าวหน้าและความสำเร็จ

การกำกับติดตามงานตามนโยบาย ประกอบด้วย 1) ติดตามข้อมูลเพื่อรวบรวมและประเมินสถานการณ์ล่าสุดของประเทศ 2) ติดตามสถานการณ์ในพื้นที่ค้นหาจุดดีจุดล้มเหลว 3) สสำรวจจำนวนตามดัชนีความสำเร็จที่กำหนดไว้ 4) ออกไปตรวจสอบจุดเสี่ยง มีหน่วยรับเบาะแส 5) จัดทำรายงาน แฟ้มประวัติบุคคล สถานศึกษาแล้วเผยแพร่ 6) สังเคราะห์แล้วนำเสนอระดับนโยบาย ให้เป็นแนวปฏิบัติและแก้ไข

ปัญหาที่ลูกเสือพึงระวัง คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และวางยุทธศาสตร์แล้วไม่เกิดผลจริง มีดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์ไม่ชัดเจน แปลความได้หลายอย่างไม่ตรงกัน ไม่มีการสร้างความเข้าใจ หรือเขียนด้วยภาษาเชิงเทคนิคมากเกินไป 2) กำหนดยุทธศาสตร์แล้วนำไปสู่การปฏิบัติไม่ได้ เป็นไปได้ยาก หรือมากจนไม่อาจปฏิบัติไม่ทัน 3) ขาดการทำงานแบบบูรณาการทั้งองค์กร คือมีการแยกเป็นส่วนๆ

วิธีพัฒนายุทธศาสตร์ของลูกเสือที่จะมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) กำหนดความเชื่อมโยงหากมีวัตถุประสงค์หลายตัว 2) ต้องมีการจัดลำดับตามความสำคัญหรือตามกรอบเวลา 3) สื่อสารกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ด้วยวิธีการที่ง่ายและรวดเร็ว 4) ชั่งลงมือทำโดยแปลงยุทธศาสตร์เป็นแผนงาน แผนเงิน 5) ทำลายอุปสรรคที่ขวางกั้น 5) การกำกับติดตามประเมินผล ด้วยเทคนิคสมัยใหม่ คือ เทคนิค Balanced Score Card ซึ่งเน้นวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดจุดยืนร่วมกัน และวิเคราะห์โอกาสการแข่งขัน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกิจการลูกเสือที่จะขับเคลื่อน โครงการตามนโยบาย ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการสั่งการจากหน่วยงานระดับกระทรวง สู่กรม 2) การประสานงานระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค 3) การแลกเปลี่ยน ข้อมูลโดยฐานข้อมูลที่ทันสมัย 4) การควบคุมตรวจสอบและนำผลไปแก้ไข 5) การบริหาร การเปลี่ยนแปลงด้วยภาวะผู้นำ ช่วยชี้แนะหรือสั่งการ 6) การสร้างอิทธิพลจูงใจหรือความ พึงพอใจให้ผู้รับบริการ

ความอยู่รอดและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร มี องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ได้มาจากผลการดำเนินงานที่มี คุณภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด 2) ต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยต้องดีกว่า เร็วกว่า และถูกกว่า

ต้องพัฒนาพฤติกรรมหลักให้ได้ 4 อย่าง คือ 1) วางกลยุทธ์ ยอดเยี่ยม 2) เอากลยุทธ์ออกปฏิบัติอย่างได้ผล 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งหวังผลสูงมี คุณภาพ 4) มีโครงสร้างองค์กรที่เรียบง่าย และต้องพัฒนาพฤติกรรมรอง 2 อย่างของคน ในองค์กร ซึ่งสามารถเลือกได้จากปัจจัยสนับสนุน 4 ประการ ได้แก่ มีคนเก่งมีพรสวรรค์ อยู่แทบทุกกลุ่มงาน หัวหน้างานทุกระดับมีลักษณะผู้นำมีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการ ทำงานหรือรู้จักใช้เทคนิคในการขยายกิจการโดยการควบกิจการหรือหาหุ้นส่วนใหม่ ๆ มาร่วม

ประเด็นที่ 4 หลักการจัดกิจกรรมลูกเสือที่เหมาะสม ทันสมัย

4.1 ดูแนวจากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความ เข้มแข็งทางวัฒนธรรมของเยาวชน ระยะที่ 10 (โดย ดร.อมรวิรัช นาครทรรพ สถาบันราม จิตติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) 1) ควรมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสำรวจสถานการณ์ สังคมเยาวชนที่เข้าถึงและเท่าทัน กรอบแนวคิดและเก็บข้อมูลที่ใช้ตัดสินใจอย่างเพียงพอ 2) การขยายผลจากงานวิจัย เพื่อช่วยเปิดพื้นที่การเรียนรู้ใหม่ ๆ สำหรับเยาวชนรุ่นใหม่ 3) การทำงานเชิงรุกต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย เช่น สถานศึกษา หน่วยงาน ภาคเอกชน 4) ต้องมีการขับเคลื่อนเชิงประเด็นที่น่าจะสร้างกระแสแรงค์ทางสังคม เช่น ท้องถิ่นแห่ง ความมีระเบียบวินัย จิตอาสา และการวิพากษ์และการมีส่วนร่วมทางการเมือง

4.2 ดูแนวจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ซึ่งเดินแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก เผยกระแสเยาวชนตอบรับดี ผ่านกิจกรรมเชิงบูรณาการ ผ่านดนตรี กีฬา วัฒนธรรมพื้นบ้าน และโซเชียล เน็ตเวิร์ก โดยมีภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ และองค์กรอิสระ ตลอดจนปราชญ์พื้นบ้าน เข้าร่วมสนับสนุนให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน นำไปถ่ายทอดยังคนในครอบครัว และชุมชนใกล้เคียงได้ ถือเป็นแนวทางสกัดกั้นคนรุ่นใหม่ เข้าสู่วงจรที่ไม่ดี โดยให้เยาวชนส่งผลงานเข้ามาเพื่อคัดเลือกเข้าร่วมเวิร์กช็อปให้ความรู้เชิงลึกเพื่อพัฒนาให้เด็กเกิดการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ และนำไปต่อยอดในชีวิต ทำให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รู้จักทำงานเพื่อสังคม พร้อมเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงผลงานทั้งในชุมชน ตัวเอง และส่วนกลาง เช่น โครงการละครสำหรับเยาวชน จัดกิจกรรมผ่านทางโซเชียล เน็ตเวิร์ก (Social Network) ซึ่งเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่เยาวชนรุ่นใหม่ให้ความนิยม โดยโซเชียลเน็ตเวิร์กจะช่วยทำให้สามารถเข้าถึงพฤติกรรมและความต้องการของวัยรุ่นได้มากขึ้น โดยกิจกรรมที่มีการนำเสนอผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ก เช่น รับน้องปลอดภัยอย่างไร เรียนรู้วิถีกระตุ้นให้เยาวชนรุ่นใหม่ สนใจอาชีพเกษตรกรรมผ่านกระบวนการ “กลุ่มยุวเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร 1) เริ่มจากปรับปรุงระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน พัฒนาการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และที่ปรึกษาทุกระดับ พัฒนาหลักสูตรตามวัย ให้ ความสำคัญกับหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนกิจกรรมสร้างชื่อเสียงและเสริม รายได้ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม และจะพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมนานาชาติบูรณาการ และขยายเครือข่ายการพัฒนางานยุวเกษตรกร จัดตั้งกลุ่มยุวเกษตรกรใน สถานศึกษาและ สถาบันอุดมศึกษา สร้างความร่วมมือกับสถาบัน/องค์กรพัฒนาทั้งในและต่างประเทศ สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างเครือข่ายใหม่ สร้างความเข้มแข็งให้ ยุวเกษตรกร สร้าง ประสิทธิภาพเพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น 3) ขับเคลื่อนให้เป็นมืออาชีพ พัฒนาศักยภาพ การวางแผนและการจัดการธุรกิจ การใช้ไอที (IT) ระบบการผลิต การเป็นผู้ประกอบการ ขนาดเล็ก วิสาหกิจชุมชน และเข้าถึงแหล่งทุน

4.4 ยุทธศาสตร์การเตรียมเยาวชนสู่อนาคตยุทธศาสตร์การ

เตรียมเยาวชนสู่อนาคต ต้องวิเคราะห์และคาดการณ์ถึงสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อเยาวชนกระแสการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ธุรกิจ Fast food หนังสือ ภาพยนตร์ คอนเสิร์ต แฟชั่น เฟื่องฟู ขณะที่คุณค่าแบบไทยเริ่ม สูญหายเยาวชนต้องเลือกรับ กลั่นกรองและใช้สื่อและเทคโนโลยี แม้ว่าเด็กไทยมีโอกาส

การศึกษามากขึ้น แต่ขาดความคิดริเริ่ม ขาดทักษะการปรับตัว ขาดความรับผิดชอบ ขาดเจตคติการทำงานร่วมกัน และขาดสำนึกความเป็นไทย

4.5 เรียนรู้จากการสร้างผู้ประกอบการ

เนื่องจากสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษา มีความพยายามที่จะปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นผู้ประกอบการให้กับเยาวชนผ่านทางระบบการศึกษา เพื่อให้มีแนวทางธุรกิจมองเห็นโอกาส มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าทำ พร้อมจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม เพราะเอสเอ็มอี ช่วยกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและการเติบโตให้กับระบบเศรษฐกิจ “การมีความสามารถส่วนตัวในการเปลี่ยนความคิด (Idea) ให้เป็นการกระทำ (Action)” หรือการ “คิดได้ ทำได้” หรือ “คิดเป็น ทำเป็น” โดยใช้วิธีที่หลากหลาย ไม่ใช่สอนเพียงตำราวิชาสังคม แต่สอดแทรกในวิชาอื่น จัดกิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น การสอนหลักสูตรระยะสั้น โครงการหารายได้ระหว่างเรียน เป็นต้น

4.6 หาเครือข่ายทำงานร่วมกัน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาการอาชีวศึกษา ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อหาแนวร่วมและรูปแบบทำงานใหม่ที่ทันสมัย วิเคราะห์ว่าเยาวชนไทยยังขาดทักษะการใช้ชีวิต ทักษะการตัดสินใจ และทักษะในการเผชิญกับปัญหา น่าจะการสอดแทรกกิจกรรมทักษะการใช้ชีวิตในวิชาลูกเสือ 5 ด้าน คือ 1) กิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง 2) กิจกรรมโครงการเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น 3) กิจกรรมโครงการเพื่อช่วยเหลือชุมชน 4) กิจกรรมโครงการเพื่อช่วยเหลือชาติบ้านเมือง 5) กิจกรรมโครงการเพื่อช่วยเหลือโลก

4.7 ตัวอย่างกิจกรรมเยาวชนคนรุ่นใหม่ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทันสมัย ประกอบด้วย 1) การสนทนาระหว่างศิลปินกับเยาวชนรุ่นใหม่ 2) โครงการ ค่ายผู้นำเด็ก และ เยาวชน คนรุ่นใหม่ 3) สานฝันเยาวชน 5 ภูมิภาค ต้นแบบเรียนรู้งานพระราชดำริ 4) นิทรรศการผลงานเยาวชนสร้างสรรค์สังคมโครงการ Young Social Activator 5) กลุ่มเยาวชนโลกสีเขียวได้มีโอกาสปฏิบัติการและเรียนรู้อีกครั้ง โดยร่วมกับมูลนิธิกิจกรรมธรรมชาติ และมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จัดค่ายอบรมผู้นำเยาวชนเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 6) เด็กรุ่นใหม่รู้ทันบุหรี่

4.8 เรียนรู้จากหลักวิชาการของจิตแพทย์ การสร้างวัยรุ่นให้มีคุณภาพ คุณลักษณะการทำงานด้านเยาวชน กลุ่มผู้เรียนอาชีวศึกษาเป็นเด็กโต หรือเรียนกว่าเป็นกลุ่มวัยรุ่น ที่มองคุณค่าเป็นที่ตั้ง (Positive youth-based) วัยรุ่นเป็นวัยที่มีพลัง

ความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพมาก 1) ค้นหาปัจจัยเสริมหรือจุดบวกของวัยรุ่น ครอบครัวและแหล่งชุมชน 2) ให้ความสำคัญกับการมีกิจกรรมร่วมกันมากกว่า 3) สร้างการส่งเสริมคุณภาพไว้เป็นเกราะป้องกันจากภาวะเสี่ยง 4) การมีส่วนร่วมกิจกรรมต่อชุมชนที่ชัดเจน 5) มองการแก้ปัญหาแบบบูรณาการโดยเฉพาะชุมชนท้องถิ่น 6) การแก้ปัญหาได้โดยการสร้างทางออกที่หลากหลายแก่เยาวชน 7) ดำเนินการได้ตามชุมชนท้องถิ่นทุกแห่งตามทรัพยากรที่มีในพื้นที่ 8) สื่อให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน และครอบครัว 9) สร้างแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบและยั่งยืน ส่วนหลักการสร้างการมีส่วนร่วมของเยาวชน ประกอบด้วย 1) เคารพความคิดของเยาวชน 2) เสนอทางเลือกที่หลากหลาย 3) กิจกรรมท้าทายและสนุก 4) มีประโยชน์ได้สาระเกิดการเรียนรู้ 5) ได้ฝึกทักษะสังคม 6) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 7) รู้สึกปลอดภัย

สรุปได้ว่า การพัฒนาการบริหารลูกเสือในสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารกิจการลูกเสือ โดยการให้สถานศึกษาประเมินตนเองในความสำเร็จของการส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ มีกิจกรรมส่งเสริมให้ลูกเสือมีคุณธรรมขั้นพื้นฐาน มีจัดการเรียนการสอนคุณธรรมให้ครอบคลุมทั้งการคิด พฤติกรรมที่ลงมือกระทำ และเกิดเป็นความรู้สึก ใช้วิธีส่งเสริมแบบบูรณาการให้เกิดความคิด ในเชิงบวก สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมรอบตัวลูกเสือที่อบอุ่นสร้างโอกาสการเรียนรู้เชิงคุณธรรมให้แก่ลูกเสือ การสอนทุกกิจกรรมให้สอนอย่างมีความหมาย สอดแทรกคุณธรรม และให้เกียรติลูกเสือ กระตุ้นให้ลูกเสือเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กระตุ้นผู้บังคับบัญชาลูกเสือทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ สร้างกิจกรรมลูกเสือในการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ขอความร่วมมือผู้ปกครอง และชุมชน สนับสนุนการทำความดีของลูกเสือ การประเมินความสำเร็จของกองลูกเสือของสถานศึกษาให้ประเมินจากพฤติกรรมของลูกเสือ

ตอนที่ 6 การวิจัยและการพัฒนา

6.1 ความหมายของการวิจัยและการพัฒนา

มารุต พัฒผล (2562, หน้า 2) กล่าวว่า การวิจัยและการพัฒนามีความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ในทุกสาขาวิชาชีพในฐานะที่เป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่ช่วยให้การพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังทำให้ได้นวัตกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการวิจัยและการพัฒนามีลักษณะเฉพาะ คือ การนำผลการวิจัยไปเป็นองค์ความรู้ใน

การพัฒนานวัตกรรม ทำให้นวัตกรรมที่พัฒนานั้นมีรากฐานองค์ความรู้สนับสนุนอย่างแข็งแกร่ง ทำให้นวัตกรรมสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศราวุธ วัยวุฒิ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม อาจเป็นวัตถุ หลักการ แนวคิดหรือทฤษฎี ที่สะท้อนให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา เป็นการแสวงหาหรือสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาใหม่โดยการพัฒนาต่อยอดให้ได้ต้นแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนและกระบวนการอย่างต่อเนื่องจุดเด่น การทำวิจัยและพัฒนาทุกขั้นตอนมีการตรวจสอบและติดตามจนผลผลิตขั้นสุดท้ายอยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์ที่เชื่อถือได้ตรงตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ประเภทการวิจัยและพัฒนา มี 4 ประเภท คือ 1) เพื่อปรับปรุงรูปแบบ ใช้หลักการ ทฤษฎีและเครื่องมือมาประยุกต์ใช้งานด้วยกระบวนการวิจัยหาจนได้รูปแบบใหม่ 2) พัฒนานวัตกรรมมุ่งพัฒนาปรับปรุงการทำงาน การใช้งานและประสิทธิภาพนวัตกรรม 3) พัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์หรือวิธีการที่มีคุณภาพดี ลดต้นทุน เวลาทำงาน และได้ผลตามโจทย์วิจัย 4) สร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ยังไม่มีให้เป็นนวัตกรรมการวิจัย

Seels & Richey (1994, p. 197) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง การศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการออกแบบ การพัฒนา และประเมินผลของครูและโปรแกรม กระบวนการ และผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่ต้องเป็นไปตามเกณฑ์ของความคงที่ภายในและประสิทธิผล

และGall, Gall, & Borg (2007, p. 772) กล่าวว่า ความหมายของการวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการที่ใช้พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งที่พึงพอใจของผู้ใช้ ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นอาจมีรูปแบบที่เป็นวัสดุ สื่อการสอน แผนการสอน หรือโปรแกรมทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยองค์ความรู้จากการวิจัยมาสนับสนุนอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนต่อเนื่อง กระบวนการได้มาตรฐานและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนามีทั้งการปรับปรุงรูปแบบ พัฒนานวัตกรรม ปรับปรุงเครื่องมือ และสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวคิดนี้ครอบคลุมทั้งด้านการออกแบบ พัฒนา และประเมินประสิทธิผล กระบวนการ และโปรแกรมทางการศึกษา เพื่อให้เกิด

ความพึงพอใจและคุณภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงได้นำการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6.2 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา

สมศักดิ์ ภูวิภาตววรรณ (2561, หน้า 54 – 55) ได้กล่าวว่า ให้ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาว่า เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่จะทำให้อะไรซึ่งข้อค้นพบใหม่ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้และพัฒนานวัตกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ครูผู้สอน และสถานศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการปัญหา แก้ปัญหา และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทิศนา แหม่มณี (2562, หน้า 15 – 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาว่าเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย ซึ่งในทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน วิธีการสอน และการวัดและประเมินผล เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

รัตนะ บัวสนธ์ (2563, หน้า 12 – 45) ได้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากนำไปสู่การค้นพบองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา โดยเริ่มจากการสำรวจหาปัญหาสาเหตุของปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหา แล้วนำมาสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา จากนั้นทดลองใช้ในบริบทจริง มีการประเมิน ปรับปรุง แก้ไข จนกระทั่งได้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีหรือองค์ความรู้ทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อยืนยันความรู้และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทจริงของสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความรู้และการพัฒนาผลงานไปพร้อม ๆ กัน อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดีขึ้น

3. นวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยและพัฒนา มักจะเป็นนวัตกรรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและครูผู้สอนในสถานศึกษา เนื่องจากการผ่านการตรวจสอบคุณภาพและการนำไปใช้จริงในบริบทนั้น ๆ จึงมีแนวโน้มที่จะเกิดการยอมรับและการนำไปใช้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งจะช่วยพัฒนากระบวนการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวิจัยและพัฒนาช่วยให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวิจัย การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ นวัตกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งยังก่อให้เกิดแนวคิด ทักษะและวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาโดยรวม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2564, หน้า 32 – 33) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาว่า ช่วยพัฒนาผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนา นวัตกรรมที่จะช่วยแก้ปัญหาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโดยรวม

Creswell and Guetterman (2021, pp. 680 – 685) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ เพื่อนำองค์ความรู้พื้นฐานมาพัฒนาสู่การปฏิบัติจริงนั้น มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนาเริ่มต้นจากการนำผลการวิจัยพื้นฐานซึ่งเป็นองค์ความรู้เชิงทฤษฎีมาเป็นฐานในการพัฒนาต่อยอด โดยมีเป้าหมายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เช่น การนำทฤษฎีการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนารูปแบบการสอนใหม่ การนำหลักการออกแบบมาใช้ในการสร้างบทเรียนออนไลน์ หรือการนำหลักจิตวิทยา มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษา เป็นต้น

2. กระบวนการวิจัยและพัฒนาจะเน้นการทดสอบและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น ผ่านการทดลองใช้ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบท และตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง จึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การวิจัยและพัฒนาสามารถนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ในวงการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านหลักสูตร การเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยี หรือโปรแกรมเพื่อ

การพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่จะช่วยแก้ปัญหา เต็มเต็มช่องว่าง และพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยมีพื้นฐานทางทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ

4. ผลการวิจัยและพัฒนาจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารและสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นแนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายในการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา

5. การวิจัยและพัฒนาจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของวงจรการสร้างและใช้องค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง (cycle of knowledge creation and use) ทำให้เกิดการเรียนรู้ การต่อยอดความรู้ และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างไม่หยุดนิ่ง สอดรับกับบริบทและความท้าทายใหม่ ๆ เพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของการศึกษา

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการวิจัยและพัฒนา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ครูผู้สอน นวัตกรรม และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการแก้ปัญหาและยกระดับมาตรฐานทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้มีศักยภาพ และสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาอย่างยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพื้นฐานกับการประยุกต์ใช้จริงผ่านการทดสอบ ปรับปรุง และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างนวัตกรรมและยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

6.3 กระบวนการขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

ทิศนา แคมมณี (2562, หน้า 15 – 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาในระบบการศึกษาไว้ว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการที่นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการต่าง ๆ อย่างหลากหลายในทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน วิธีการสอน และการวัดและประเมินผล เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

รัตน์ บัณฑิต (2563, หน้า 132 – 135) ได้ระบุ กระบวนการวิจัยและพัฒนาไว้ 3 ระยะ รายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยขั้นต้น (Preliminary research)

1.1 เป็นการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการออกแบบและพัฒนานวัตกรรม

1.2 อาจใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจน

1.3 ผลการวิจัยขั้นต้นจะนำไปสู่การสังเคราะห์กรอบแนวคิดหรือโมเดลสมมติฐานของนวัตกรรม

2. การพัฒนารูปแบบ (Model development)

2.1 เป็นการนำผลจากการวิจัยขั้นต้นมาใช้ในการออกแบบและพัฒนานวัตกรรม โดยอาจใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory research) หรือการวิจัยและพัฒนาแบบวงจร (R&D cycle)

2.2 กระบวนการพัฒนานวัตกรรมจะเป็นไปอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การร่างรูปแบบ การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ การทดลองใช้ และการปรับปรุงแก้ไข

2.3 ระหว่างการพัฒนารูปแบบ อาจมีการวิจัยระหว่างทาง (Intermediate research) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมเป็นระยะ ๆ เช่น การทดสอบประสิทธิภาพเบื้องต้น การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ เป็นต้น เพื่อนำผลมาปรับปรุงนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น

2.4 เมื่อได้รูปแบบนวัตกรรมที่สมบูรณ์แล้ว ก็พร้อมที่จะนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงต่อไป

3. การวิจัยขั้นสรุป (Conclusive research)

3.1 เป็นการประเมินผลการใช้นวัตกรรมในขั้นสุดท้าย เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น

3.2 อาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) การทดลองกึ่งทดลอง (Quasi – experimental research) หรือการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation research) ขึ้นอยู่กับลักษณะของนวัตกรรมและบริบทในการนำไปใช้

3.3 ผลการวิจัยขั้นสรุปจะสะท้อนให้เห็นจุดเด่น ข้อจำกัด ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น ก่อนที่จะมีการเผยแพร่และนำไปใช้

ประโยชน์ในวงกว้าง

3.4 นอกจากนี้ ผลการวิจัยขั้นสรุปยังสามารถนำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หรือการตั้งประเด็นวิจัยและพัฒนาต่อ ยอดในอนาคต

บุญชม ศรีสะอาด (2564, หน้า 64 – 66) ที่ได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาออกเป็น 5 ระยะ มีรายละเอียดในแต่ละระยะดังนี้

1. การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น (Preliminary study and survey) ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่คาดหวังของการพัฒนานวัตกรรม 4) วางแผนดำเนินการวิจัยและพัฒนา กำหนดระยะเวลา ทรัพยากร และผู้รับผิดชอบ

2. การวางแผนและออกแบบนวัตกรรม (Planning and designing the innovation) กำหนดคุณลักษณะ องค์ประกอบ และขอบเขตของนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ออกแบบโครงสร้างและแผนผังของนวัตกรรม พร้อมทั้งกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการพัฒนา 2) ประเมินความเป็นไปได้ของนวัตกรรมในเบื้องต้น ทั้งความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ 3) ปรับปรุงและยืนยันแบบของนวัตกรรมก่อนนำไปสู่การพัฒนาต้นแบบ

3. การพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม (Developing the prototype of innovation) ประกอบด้วย 1) สร้างต้นแบบนวัตกรรมตามแบบที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ตรวจสอบคุณภาพของต้นแบบนวัตกรรมโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ 3) ทดลองใช้ต้นแบบนวัตกรรมกับกลุ่มเป้าหมายจำนวนหนึ่ง เพื่อศึกษาผลการใช้และข้อบกพร่องในเบื้องต้น 4) ปรับปรุงและพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ก่อนนำไปทดสอบประสิทธิภาพ

4. การทดสอบประสิทธิภาพและปรับปรุงแก้ไข (Testing the efficiency and revising) ประกอบด้วย 1) นำต้นแบบนวัตกรรมไปทดสอบประสิทธิภาพกับกลุ่มตัวอย่างจริง ตามแผนการทดลองที่กำหนด 2) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและผลการใช้นวัตกรรม 3) วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

การทดสอบประสิทธิภาพ รวมทั้งข้อดี ข้อบกพร่อง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

4) ปรับปรุงและแก้ไขนวัตกรรมให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมจัดทำคู่มือการใช้

5. การเผยแพร่และนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (Disseminating and implementing the innovation) ประกอบด้วย 1) เผยแพร่และแนะนำนวัตกรรมในวงกว้าง ผ่านการประชุม สัมมนา อบรม สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ 2) ถ่ายทอดความรู้และแนวทางในการนำนวัตกรรมไปปรับใช้ให้แก่ผู้สนใจ 3) สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่นำนวัตกรรมไปใช้ เพื่อให้สามารถใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด 4) ประเมิน ติดตาม และรายงานผลการใช้นวัตกรรมในระยะยาว เพื่อการพัฒนาและขยายผลต่อไป

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย เรื่อง รูปแบบ การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ลักษณะของรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งผู้วิจัยได้ ดำเนินการ ทั้งสิ้น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน

ตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ทบทวนวรรณกรรม เนื้อหา ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ ที่เป็นเลิศจนเป็นโรงเรียนต้นแบบ

ตอนที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี วิถีสกุลเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตอนที่ 4 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ

ตอนที่ 5 ยกย่องผู้มีรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน

ตอนที่ 6 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนบน เพื่อทราบประสิทธิผลของคู่มือ และสรุปผลการดำเนินงาน

ตอนที่ 7 ทดลองใช้รูปแบบฯ

ตอนที่ 8 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถี
ลูกเสือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนบน ในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการลักษณะของรูปแบบการวิจัยและ
พัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ทั้งสิ้น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีสกุลเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนบน เพื่อทราบประสิทธิผลของคู่มือ และสรุปผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในระยะต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เพื่อหาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
โดยแบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ทบทวนวรรณกรรม เนื้อหา ทฤษฎี
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

1. ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร ทบทวนวรรณกรรม เนื้อหา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเกณฑ์การเลือก คือ เป็นเอกสาร และงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการลูกเสือ ดังนี้

1.1 เนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ดังนี้

1.1.1 การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา

1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

1.1.3 นโยบายเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ

1.2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เอกสาร สังเคราะห์

องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อนำไปสู่การหาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศจนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (Best practice) เพื่อหาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ โดยเลือกแบบเฉพาะ จากกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน/รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน, ผู้กำกับลูกเสือ/รองผู้กำกับลูกเสือโรงเรียน จากสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้ เป็นผู้อำนวยการกองลูกเสือโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการกองลูกเสือโรงเรียน, ผู้กำกับ/รองผู้กำกับลูกเสือโรงเรียน ที่เข้าเคยร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จนมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศเชิงประจักษ์ และได้รับรางวัลโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ระดับจังหวัดและระดับประเทศ จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดยการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง กล่าวคือ ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามไว้ส่วนหนึ่ง และผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองสามารถตั้งคำถามขึ้นในระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ประเด็นคำถามหลักได้ผ่านการตรวจสอบและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนการสัมภาษณ์จริงในภาคสนาม ซึ่งมีประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์ ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านผู้บริหารกองลูกเสือโรงเรียน ประเด็นที่ 2 ปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 3 ปัจจัยสู่

ความสำเร็จด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน ประเด็นที่ 4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ประเด็นที่ 5 ปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอื่น ๆ (ถ้ามี) ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปสังเคราะห์หาองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำไปสู่การหาองค์ประกอบหลัก ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ สำหรับกลุ่มผู้อำนวยการกองลูกเสือโรงเรียน/รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ สำหรับผู้กำกับลูกเสือ/รองผู้กำกับลูกเสือ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ และสร้างแบบสังเกต เพื่อบรรวบรวมและวิเคราะห์หาองค์ประกอบของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น ได้องค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัดนำไปสู่การยืนยันองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยนำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 และตอนที่ 2 แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและปรับปรุงตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ซึ่งมีเกณฑ์การเลือก คือนักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์, เป็นผู้ที่มีลักษณะประสบการณ์ พฤติกรรม ความเชี่ยวชาญในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิทางการลูกเสือ ไม่น้อยกว่าวูดแบดจ์ 2 ท่อน รายละเอียด, เป็นผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (ที่เปิดสอนระดับอาชีวศึกษา) รายละเอียดประกอบด้วย

3.1 ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 ดร.พงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน(L.T) (Leader Trainers) จังหวัดอุดรธานี

3.3 ดร.แสง โชติบุญ ผู้ตรวจการลูกเสือ (L.T) (Leader Trainers)

3.4 ดร.ปรัชญา มานะวงศ์ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (L.T)

(Assistant Leader Trainers)

3.5 นายชนะศักดิ์ ทันธิมา ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ผู้ช่วย
ผู้ตรวจการลูกเสือ (W.B) (Wood Badge)

3.6 ดร.ชาติชาย กอคุณ (L.T) (Assistant Leader Trainers)
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

3.7 นายบุญรับ ลิทธิรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ (L.T) (Leader
Trainers)สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

3.8 นายพรหมพิริยะ พรหมสูตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยการเทคนิค
ห้วยตะพาน (L.T) (Leader Trainers) จังหวัดอำนาจเจริญ

3.9 นายสมเอน หนงสูง รองศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ (W.B) (Wood Badge)

3.10. นายทศพล สุวรรณไตรย์ ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษา
จังหวัดมุกดาหาร ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ (L.T) (Assistant Leader Trainers)

โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการพัฒนาการ
บริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครู
และบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ด้าน
การจัดกิจกรรมลูกเสือ 5) ด้านการติดตามและประเมินผล ประเด็นที่ 5 ปัจจัยสู่
ความสำเร็จด้านอื่น ๆ (ถ้ามี) ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ซึ่งจากการดำเนินงานดังกล่าวผู้วิจัยได้รับข้อมูลประเด็นปัจจัย
สู่ความสำเร็จที่ควรเพิ่ม คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ
สถานศึกษา

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี วิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

โดยการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันปัญหา ของ
การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ที่ผ่านมามีข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรคของ
การดำเนินงานและใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน

ตอนที่ 4 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ โดยนำข้อมูลจาก ระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ หาความ
ต้องการจำเป็น การบริหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนดีวิถีลูกเสือที่ผ่าน
มามีข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน และใช้เป็นกรอบแนวทางการ
พัฒนาการบริหาร

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการสำรวจ ได้แก่ สถานศึกษา
ในการกำกับของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 68 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น
2,261 คน รายละเอียดประกอบด้วย ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน/รองผู้อำนวยการลูกเสือ
โรงเรียน จำนวน 68 คน, รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 136 คน, ผู้กำกับ
ลูกเสือ/รองผู้กำกับลูกเสือ จำนวน 2,057 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการสำรวจ ไม่น้อยกว่า
จำนวน 327 คน ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรจากสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
ประกอบด้วย ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน/รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับ
ลูกเสือ/รองผู้กำกับลูกเสือ โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากสถานศึกษาในสังกัด
อาชีวศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ไม่น้อยกว่า 327 คน จากตาราง
กำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างการวิจัย
341 คน

4.2 ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) สภาพปัจจุบันปัญหา 2) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ทั้งจากสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนจนมีผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว และสถานศึกษาที่กำลังขับเคลื่อนการดำเนินงาน 3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบความต้องการจำเป็น และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล

4.3.1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามหลักของ Likert คือ สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

4.3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

4.3.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

4.3.2.2 สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ทั้ง 3 องค์ประกอบ นำตัวชี้วัดมาแปลงเป็นข้อคำถาม

4.3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุง

4.3.2.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการบริหารกองลูกเสือโรงเรียน คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกหรือตำแหน่งทาง

วิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน, ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา จำนวน 1 คน, ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 1 คน, ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- 1) รศ.ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2) ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 3) นายชนะศักดิ์ ทันธิมา ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 4) ดร.ปรัชญา มานะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน สามขามิตรภาพที่ 3 จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร
- 5) นางสาวพิมพ์พัชรา ดวงลาพิมพ์ ผู้อำนวยการกลุ่ม ลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4.3.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ ดังนี้

- 1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธี สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายรวมในแต่ละด้าน (Item total Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยเลือกข้อที่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้ ซึ่งแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24 – .86

- 2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

4.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติพื้นฐานที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$

4.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจาก
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง
เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน

4.3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความ
อนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

4.3.4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด
ที่ได้รับกลับคืนมา แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้
สถิติ ดังนี้

4.3.5.1 สถิติเบื้องต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ
เบื้องต้นเพื่อให้รู้ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการ
จำเป็น $PNI_{modified}$

4.3.5.2 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปล
ความหมาย ค่าเฉลี่ยในการตอบแบบสอบถาม ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์
พึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ มาก

3 คะแนน หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ น้อย

1 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3.5.3 การแปลผลคะแนน สำหรับการวิเคราะห์หา

ค่าเฉลี่ยเพื่อศึกษาการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่
สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่
สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่
สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่
สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่
สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การดำเนินการในขั้นนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา คำนวณค่าความต้องการจำเป็น (โดยใช้เกณฑ์ $PNI_{modified}$ มากกว่า .30 ขึ้นไป ถือว่ามีความต้องการจำเป็นอย่างเร่งด่วน)

ตอนที่ 5 ยกย่องรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.1 ศึกษาจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นจากการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ โดยใช้ข้อมูลจากตอนที่ 4

5.2 นำร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไข
ตามข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 6 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียน
ดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ขั้นตอนนี้เป็น การประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง
ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และยืนยันร่างรูปแบบ
โดยใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และขอเสนอแนะ จากนั้น
ผู้วิจัยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเหมาะสม และความ
เป็นไปได้ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ซึ่งมีเกณฑ์การเลือก คือ นักวิชาการศึกษาที่มี
วุฒิทางการศึกษาปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์,
เป็นผู้มีลักษณะประสบการณ์ พฤติกรรม ความเชี่ยวชาญในการสนับสนุนการจัดกิจกรรม
ลูกเสือในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิทางการลูกเสือ ไม่น้อยกว่าวูดแบดจ์
2 ท่อนรายละเอียด, เป็นผู้ชำนาญการลูกเสือโรงเรียน (ที่เปิดสอนระดับอาชีวศึกษา)
รายละเอียดประกอบด้วย

- 1) ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2) นายชนะศักดิ์ ทันทิมา ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร (W.B)
(Wood Badge)
- 3) ดร.พงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (A.L.T)
(Assistant Leader Trainers) ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
- 4) ดร.ปรัชญา มานะวงศ์ อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (A.L.T)
(Assistant Leader Trainers) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสามขามมิตรภาพที่ 3 จังหวัด
มุกดาหาร
- 5) ดร.ชาติชาย ก่อคุณ อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (A.L.T)
(Assistant Leader Trainers) อำนวยการโรงเรียนมุกดาลัย จังหวัดมุกดาหาร
- 6) นายทศพล สุวรรณไตรย์ อำนวยการสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดมุกดาหาร ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ (A.L.T) (Assistant Leader Trainers)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพนมไพร จังหวัดมุกดาหาร

7) นายพรมพิริยะ พรหมสูตร ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (A.L.T) (Assistant Leader Trainers) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

8) นายบุญรับ สิทธิรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ (L.T) (Leader Trainers) สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

9) ดร.แสง โชติบุญ ผู้ช่วยตรวจการลูกเสือ (L.T) (Leader Trainers) สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

10) นายสมสอน หนองสูง รองศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร มุกดาหาร ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ (W.B) (Wood Badge)

นำประเด็นสำคัญที่ได้จากข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน นำสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตอนที่ 7 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ กับกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 1 แห่ง

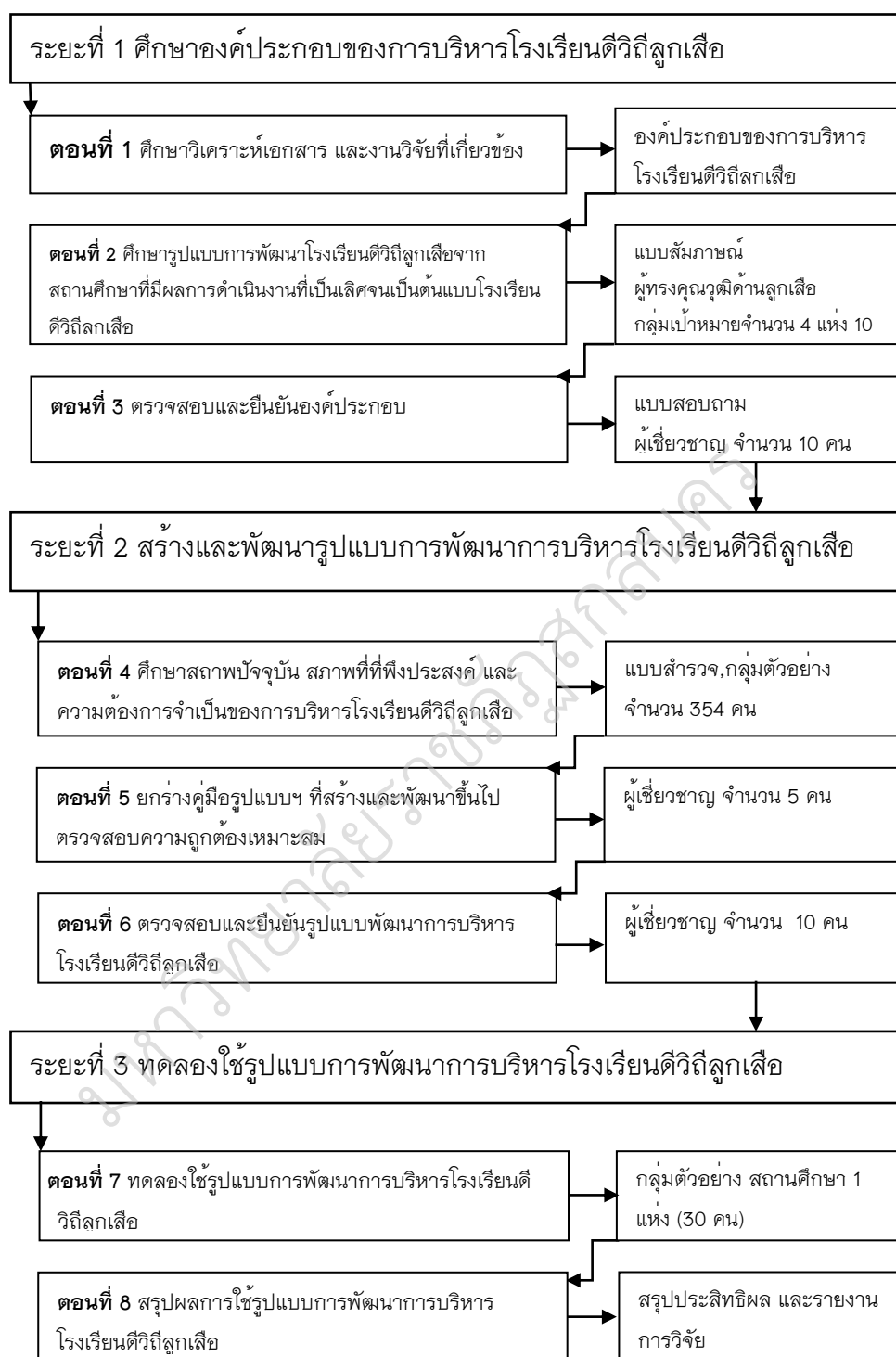
7.1 กำหนดแผนการดำเนินงานนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ไปทดลองใช้ในสถานศึกษา โดยการเลือกสถานศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ เป็นสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาล ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 1 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคโนนมินตราชนิมุกดาหาร จำนวน 30 คน ได้มาด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง

7.2 สร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ วิธีการดำเนินงาน โดยเอกสารประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง เพื่อทราบและตระหนักถึงภารกิจที่คาดหวังความสำเร็จ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) รับทราบเพื่อให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ฯลฯ กำหนดระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถี

ลูกเสือ อย่างละเอียดชัดเจน โดยเอกสาร ทั้งนี้แจ้งหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อทราบ
รายละเอียดการดำเนินงานและผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ใช้
จริงในสถานศึกษา ตามระยะเวลาที่กำหนด

ตอนที่ 8 สรุปผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก เชียงเหนือ
ตอนบน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบ ในระยะที่ 3 ตอนที่ 1 มาสรุปและเขียน
รายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก เชียงเหนือตอนบน พร้อม
เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาทั้งใน
ระดับจังหวัดและระดับประเทศต่อไป



ภาพประกอบ 10 ภาพรวมการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนบน ในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีสกุลเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนบน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดี
วิถีสกุลเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เพื่อหาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีสกุลเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนบน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม เนื้อหา ทฤษฎี
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากผลการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา จนได้กรอบเนื้อหา ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 8 ผลการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. ด้านผู้บริหาร	1. การบริหารสถานศึกษา
	2. การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
	3. ภาวะผู้นำและความสามารถ
	4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. คุณวุฒิของครูและบุคลากร
	2. การมีส่วนร่วม
	3. แรงจูงใจ
3. ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน	1. การจัดกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
	2. การจัดกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
	3. การจัดกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้เชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
	4. การจัดกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
	5. การจัดการฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้าทางกายและจิตใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
	6. การส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
4. ด้านพลังทีม การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ในสถานศึกษา	1. พลังทีม
	2. ระยะเวลาที่กำหนด
	3. การสื่อสารการสร้างความเข้าใจการตัดสินใจร่วมกัน
	4. การสร้างแรงจูงใจรางวัลเกียรติคุณ
5. ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ	1. การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา
	2. การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ
	3. นวัตกรรมหรือผลการดำเนินงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา

จากตาราง 8 จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 21 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศจนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (Best practice) เพื่อหาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ และผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา ดังนี้

“...การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเข้าใจในกิจการลูกเสือ ต้องผ่านการอบรมหรือมีคุณวุฒิทางลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการด้านลูกเสือ 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูและบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนา

คุณวุฒิทางด้านลูกเสือตั้งแต่ชั้น S.R.B.T.C. ขึ้นไป โดยต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับครูและบุคลากรที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมก็เปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยให้ร่วมเป็นผู้ช่วยผู้กำกับลูกเสือก่อนที่จะมีคุณวุฒิทางด้านลูกเสือเพื่อเรียนรู้กระบวนการลูกเสือไปพลางก่อน 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน ควรมีแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจนและนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม Fixit Center กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในที่สาธารณะ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ด้านการสื่อสารกิจกรรมดี ๆ สร้างความสุขและความสามัคคีในชุมชนอีกด้วย 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ 5) ด้านการติดตามและประเมินผล ควรมีการดำเนินการให้เป็นรูปธรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา...

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1, สัมภาษณ์ 2 พฤษภาคม 2567)

“...การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร บริหารจัดการสถานศึกษาโดยนำเอาหลักการและวิธีการของลูกเสือไปใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีด้านลูกเสือในแผนของสถานศึกษาจัดกิจกรรมโครงการ โดยบูรณาการในกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมของสถานศึกษา มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานรวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครูบุคลากร นักเรียน นักศึกษา พร้อมให้มีการเผยแพร่การดำเนินงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาให้มีทักษะทางลูกเสือและมีคุณวุฒิทางลูกเสือไม่ต่ำกว่า R.B.T.C. 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้นำความรู้ทักษะของลูกเสือ นำหลักและวิธีการทางลูกเสือไปบูรณาการกับการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจัดกิจกรรมที่พัฒนาทางด้านร่างกายจิตใจรวมทั้งการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือเพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้วิธีการต่าง ๆ ของลูกเสือไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ 5) การติดตามผลการดำเนินงาน การนำผลการดำเนินงานที่มีวิธีการ

ปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาด้านกิจกรรมลูกเสือ Best Practice เพื่อเผยแพร่ต่อ
 สาธารณะชนหรือมีช่องทางประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
 เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่น ๆ นำไปใช้ประโยชน์ได้...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, สัมภาษณ์ 2 พฤษภาคม 2567)

“...การพัฒนากิจกรรมโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จ
 ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ควรมีแผนการบริหารการดำเนินการกอง
 ลูกเสือ มีการกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนลูกเสือวิสามัญและสนับสนุนการ
 ดำเนินงานจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาทักษะด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้พร้อมในการ
 ดำเนินชีวิตประจำวัน 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนต้อง
 ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิทางด้านลูกเสือตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. ขึ้นไป 3) ด้านการจัดการเรียนรู้
 และคุณลักษณะของผู้เรียน ควรมีแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจนและนำไปใช้อย่าง
 เป็นรูปธรรม 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ การ
 บริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาตามประเภทของลูกเสือ 5) การติดตามผลการดำเนินงาน
 การสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียนอยู่เสมอ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3, สัมภาษณ์ 9 พฤษภาคม 2567)

“...การพัฒนากิจกรรมโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จ
 ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ควรนำหลักการทบทวนลูกเสือมาประยุกต์ใช้ใน
 สถานศึกษาหลายด้าน ทั้งเชิงนโยบาย งบประมาณ การบูรณาการด้านการจัดกิจกรรม
 ลูกเสือกับการเรียนรู้ทุกสาระการเรียนรู้ ควรส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เรียนรู้กระบวนการ
 ลูกเสือและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูควร
 ต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านลูกเสือ ครูสามารถนำกระบวนการลูกเสือมา
 ประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน และต้องเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ และสามารถ
 นำกระบวนการลูกเสือมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะ
 ของผู้เรียนควรนำหลักการลูกเสือตามพรบ.ลูกเสือมาใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ชุมชน สังคม เป็นส่วนที่จะช่วยสนับสนุนพฤติกรรมของ
 ผู้เรียน โดยเริ่มต้นจากสถาบันครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้น ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้
 ผู้เรียนเกิดความเข้าใจผ่านกระบวนการลูกเสือ 5) การติดตามผลการดำเนินงาน ความ

ต่อเนื่องของการดำเนินงานบริหารโรงเรียนศิริถิ์ลูกเสือในสถานศึกษาจนเป็นผลเชิง
ประจักษ์ ต่อเนื่องมากกว่า 3 ปีการศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4, สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2567)

“...การพัฒนาการบริหารโรงเรียนศิริถิ์ลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จ
ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเข้าใจในกิจการลูกเสือต้องผ่าน
การอบรมหรือมีคุณสมบัติทางลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารต้องมีส่วนร่วม
ในกระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการด้านลูกเสือ 2) ด้านครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ครูควรต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านลูกเสือ ครู
สามารถนำกระบวนการลูกเสือมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดการ
เรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้
ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจัดกิจกรรมที่
พัฒนาทางด้านร่างกายจิตใจรวมทั้งการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือเพื่อให้ผู้เรียน
ได้นำความรู้วิธีการต่าง ๆ 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ควรมีการสื่อสารและการ
ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมลูกเสือ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5, สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2567)

“...การพัฒนาการบริหารโรงเรียนศิริถิ์ลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จ
ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ควรมีการจัดที่ชัดเจนแบ่งมอบหมายภาระงาน
หน้าที่ตัวบ่งชี้แต่ละมาตรฐาน ให้ผู้กำกับได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกตัวบ่งชี้ ผลที่ตามมาจะลง
ไปสู่ลูกเสือและสถานศึกษา อย่างมีคุณภาพ 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรจัด
ให้มีความสอดคล้องในด้านการปฏิบัติงาน เพราะครูหรือผู้กำกับนั้นจะเป็นผู้ถ่ายทอดองค์
ความรู้ทั้งหมดลงไปสู่ตัวผู้เรียนคือลูก ส่วนบุคลากรทางการศึกษานั้นคือ ผู้บริหารและ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน ก็จะต้องเป็นอีกส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นด้านการ
บริหารวางแผนรวมถึงเอกสาร จะทำให้ผู้กำกับปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน ควรให้มีความสอดคล้องกับ
ความต้องการของผู้เรียนที่แท้จริง เพราะกิจกรรมลูกเสือนั้นเป็นกิจกรรมที่แสดงออกถึงการ
ระบบหมู่ การทำงานเป็นทีม ต้องเน้นรูปแบบ Active Learning 4) ด้านการจัดกิจกรรม
ลูกเสือด้านการสนับสนุนด้านงบประมาณ สนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ องค์ประกอบของคณา

ลูกเสือ 5) การติดตามผลการดำเนินงาน มีนวัตกรรม (Innovation) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ... ”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 6, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2567)

“...การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร พร้อมกับการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูที่มีคุณวุฒิ ลูกเสือตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. (หลักสูตรผู้กำกับลูกเสือวิสามัญ ขั้นความรู้ทั่วไปและขั้นความรู้เบื้องต้น) ขึ้นไป มีแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปใช้ในสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือทุกประเภทในสถานศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่ให้การสนับสนุนชุมชน, การให้บริการชุมชนและพัฒนาชุมชน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ 5) การติดตามผลการดำเนินงาน ติดตามการเกิดนวัตกรรม (Innovation) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ติดตามการสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียนอยู่เสมอ ความเชื่อมโยงกับการสนับสนุนสถานศึกษาอื่น จนมีผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดและระดับประเทศ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 7, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2567)

“...การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการนำวิธีการลูกเสือไปใช้ในสถานศึกษา พร้อมกับการบริหารสถานศึกษา การเข้าร่วมประชุมสัมมนา/เป็นคณะทำงานการร่วมเป็นวิทยากรด้านลูกเสือ ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูที่มีคุณวุฒิ ลูกเสือตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. (หลักสูตรผู้กำกับลูกเสือวิสามัญขั้นความรู้ทั่วไปและขั้นความรู้เบื้องต้น) ขึ้นไป มีแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปใช้ในสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือทุกประเภทในสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรม ทักษะทางลูกเสือและหรือหลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม แผนการ

จัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปใช้ในสถานศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่ให้การสนับสนุนชุมชน, การให้บริการชุมชนและพัฒนาชุมชน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ การเลื่อนชั้นลูกเสือแต่ละประเภท การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ 5) การติดตามผลการดำเนินงาน ติดตามการเกิดนวัตกรรม (Innovation) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ติดตามการสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ความทันสมัย ความเชื่อมโยงกับการสนับสนุนสถานศึกษาอื่น จนมีผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดและระดับประเทศ ความต่อเนื่องของการดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาจนเป็นผลเชิงประจักษ์ ต่อเนื่อง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 8, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2567)

“...การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร พร้อมกับการบริหารสถานศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา กับหน่วยงานอื่น ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูที่มีคุณวุฒิลูกเสือ ตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. ขึ้นไป มีแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปใช้ในสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือทุกประเภทในสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรม ทักษะทางลูกเสือและหรือหลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่ให้การสนับสนุนชุมชน, การให้บริการชุมชนและพัฒนาชุมชน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ การเลื่อนชั้นลูกเสือแต่ละประเภท การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ 5) การติดตามผลการดำเนินงาน ติดตามการเกิดนวัตกรรม (Innovation) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ติดตามการสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียนอยู่เสมอ ความเชื่อมโยงกับการสนับสนุนสถานศึกษาอื่น จนมีผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดและระดับประเทศ ความต่อเนื่องของการดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือใน

สถานศึกษาจนเป็นผลเชิงประจักษ์ ต่อเนื่องมากกว่า 3 ปีการศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 9, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2567)

“...การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเข้าใจในกิจการลูกเสือ ต้องผ่านการอบรมหรือมีคุณวุฒิทางลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารต้องมีส่วนร่วม ในกระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการด้านลูกเสือ 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูควรต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านลูกเสือ ครูสามารถนำกระบวนการลูกเสือมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจัดกิจกรรมที่พัฒนาทางด้านร่างกายจิตใจรวมทั้งการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือเพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้วิธีการต่าง ๆ 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ควรมีการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมลูกเสือ 5) ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 10, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2567)

สรุปผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศจนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (Best practice) เพื่อหาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จากผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน (สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด) จำนวน 3 คน สรุปได้ให้ประเด็นข้อเสนอแนะ 2 ประเด็นว่า

ประเด็นที่ 1 เห็นควรให้ปรับ ดังนี้

จากเดิม องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านพลังทีม การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ในสถานศึกษา

ปรับเป็น ส่วนหนึ่งขององค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตัวชี้วัดด้านดังกล่าวได้ระบุไว้แล้วในตัวชี้วัดเรื่องการบูรณาการและการมีส่วนร่วม

ประเด็นที่ 2 เห็นควรให้เพิ่ม ดังนี้

เพิ่ม องค์ประกอบหลัก คือ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอตัวชี้วัด รวมถึงพฤติกรรมบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. ของการประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา คือ สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่
2. การสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียนอยู่เสมอ
3. สถานศึกษาได้เป็นที่ปรึกษา ให้กับสถานศึกษาอื่น จนเกิดผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ
4. การดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษามีความต่อเนื่อง จนเป็นผลเชิงประจักษ์ มากกว่า 2 ปีการศึกษา
5. จากการเรียนกิจกรรมลูกเสือ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต มีการใช้ชีวิตที่ยึดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ลูกเสือมีจิตอาสา เป็นไปตามคตพจน์ลูกเสือ

วิสัยทัศน์ “บริการ” รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 9 องค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศจนเป็นต้นแบบ

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. ด้านผู้บริหาร	1. การบริหารสถานศึกษา
	2. การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
	3. ภาวะผู้นำและความสามารถ
	4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. คุณวุฒิของครูและบุคลากร
	2. การบูรณาการและการมีส่วนร่วม
	3. แรงจูงใจ
3. ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน	1. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
	2. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
	3. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้เชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
	4. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
	5. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ฝึกอบรมที่สร้าง ความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
	6. การส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
4. ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ	1. การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา
	2. การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ
	3. นวัตกรรมหรือผลการดำเนินงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา
5. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์)	1. การประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา คือ สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ (เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์)

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
	2. การสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีความทันสมัยตามความสนใจผู้เรียนอยู่เสมอ (เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์)
	3. สถานศึกษาได้เป็นที่ปรึกษา ให้กับสถานศึกษาอื่น จนเกิดผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ (เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์)
	4. การดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษามีความต่อเนื่อง จนเป็นผลเชิงประจักษ์มากกว่า 2 ปีการศึกษา (เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์)
	5. จัดการเรียนรู้กิจกรรมลูกเสือ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะชีวิต มีการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ลูกเสือมีจิตอาสา เป็นไปตามคติพจน์ลูกเสือวิสามัญ “บริการ” (เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์)

จากตาราง 9 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศจนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (Best practice) พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 21 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

ผลจากการตรวจสอบองค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัด ยืนยันโดยวิธีการตอบแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgment) ประกอบด้วย

- 1) ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 2) นายชนะศักดิ์ ทันทิมา ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร (W.B)
(Wood Badge)
 - 3) ดร.พงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (A.L.T)
(Assistant Leader Trainers) ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
 - 4) ดร.ปรัชญา มานะวงศ์ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (A.L.T)
(Assistant Leader Trainers) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสามขามมิตรภาพที่ 3 จังหวัด
มุกดาหาร
 - 5) ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน (A.L.T)
(Assistant Leader Trainers) ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาลัย จังหวัดมุกดาหาร
 - 6) นายทศพล สุวรรณไตรย์ ผู้อำนวยการสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดมุกดาหาร ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ (A.L.T) (Assistant Leader Trainers)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนวมินทร์ราชินีมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
 - 7) นายพรหมพิริยะ พรหมสูตร ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
(A.L.T) (Assistant Leader Trainers) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคห้วยตะพาน จังหวัด
อำนาจเจริญ
 - 8) นายบุญรับ สิทธิรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ (L.T) (Leader
Trainers) สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
 - 9) ดร.แสง โชติบุญ ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ (L.T) (Leader
Trainers) สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
 - 10) นายสโมสอน หนองสูง รองศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
มุกดาหาร ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ (W.B) (Wood Badge)
- เมื่อผู้วิจัยร่างแบบสอบถามการวิจัยเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ ได้ผลดังนี้

ตาราง 10 การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
 วิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ	ความคิดเห็น
คนที่ 1	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ
คนที่ 2	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ
คนที่ 3	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ
คนที่ 4	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ
คนที่ 5	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ
คนที่ 6	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ
คนที่ 7	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ
คนที่ 8	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ
คนที่ 9	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ
คนที่ 10	เห็นด้วยกับทั้ง 5 องค์ประกอบ

จากตาราง 10 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ได้ตรวจสอบยืนยันและเห็น
 ด้วยกับองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย
 ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการ
 จัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ 5) ด้านการ
 ประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา

**ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**

**ตอนที่ 4 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์และความ
ต้องการจำเป็นของการบริหารเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา**

4.1 การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่พึงประสงค์และความ
ต้องการจำเป็นของการบริหารเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้แจก
แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 ชุด และได้รับกลับคืนมา จำนวน 341 ชุด
คิดเป็นร้อยละ 96.32 แสดงข้อมูลในตาราง ดังนี้

ตาราง 11 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	222	65.10
หญิง	119	34.90
รวม	341	100
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	126	36.95
ปริญญาโท	177	51.91
ปริญญาเอก	38	11.14
รวม	341	100
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	86	25.22
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	114	33.43
ครูผู้รักษาราชการแทน/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	141	41.35
รวม	341	100

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการบริหาร		
น้อยกว่า 5 ปี	124	36.36
5 – 10 ปี	162	47.51
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	55	16.13
รวม	341	100
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	158	35.48
ขนาดกลาง	121	46.33
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	62	18.18
รวม	341	100

จากตาราง 11 พบว่า ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 เพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.95 ปริญญาโท จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 51.91 ปริญญาเอก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.14 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.22 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 114 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.43 ครูผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.35 ประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ประสบการณ์ในการบริหาร 5 – 10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 47.51 ประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 46.33 สถานศึกษาขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

ตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ภาพรวม

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่พึงประสงค์		PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	-	-
1. ด้านผู้บริหาร	3.65	1.27	4.70	0.77	0.29	4
1.1 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	3.61	0.82	4.65	0.52	0.29	
1.2 ด้านการบริหารสถานศึกษา	3.68	0.91	4.75	0.50	0.29	
2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.63	0.93	4.61	0.59	0.27	5
3. ด้านการจัดการเรียนรู้และ คุณลักษณะของผู้เรียน	3.60	0.75	4.71	0.49	0.31	3
4. ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ	3.54	0.82	4.68	0.56	0.32	2
5. ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน สถานศึกษา	3.42	0.72	4.53	0.68	0.33	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.90	4.64	0.62	0.30	-

จากตาราง 12 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือ มีค่า PNI เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการ
ดำเนินงานสถานศึกษา PNI = 0.33 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ PNI = 0.32 ด้านการ
จัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน PNI = 0.31 ด้านผู้บริหาร PNI = 0.29 ด้านครู
และบุคลากรทางการศึกษา PNI = 0.27 ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่า PNI สูงกว่า 0.30 ถือว่ามี
ความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

ตาราง 13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น
ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนศิริฤทธิกุลเสื่อในสถานศึกษา
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนศิริฤทธิกุลเสื่อในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่พึงประสงค์		PNI
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ด้านผู้บริหาร					
1. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร					
1) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณวุฒิทางลูกเสื่อ	3.82	0.81	4.65	0.53	0.22
2) ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา/ เป็นคณะทำงาน/ร่วมเป็นวิทยากร ด้านลูกเสื่อ	3.45	0.98	4.59	0.55	0.33
3) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสื่อใน สถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่น	3.56	0.66	4.72	0.49	0.33
ค่าเฉลี่ย	3.61	0.82	4.65	0.52	0.29
2. ด้านการบริหารสถานศึกษา					
4) สถานศึกษามีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือแผนปฏิบัติการประจำปีด้านลูกเสื่อ	3.45	0.99	4.75	0.50	0.38
5) สถานศึกษามีการนำหลักการหรือวิธีการของ ลูกเสื่อไปกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและ การจัดการเรียนรู้ หรือการเรียนการสอน กิจกรรมลูกเสื่อ	3.45	1.02	4.79	0.45	0.39
6) สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การนำวิธีการลูกเสื่อไปใช้ในการจัดเรียนการสอน	4.12	0.66	4.70	0.52	0.14

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่พึงประสงค์		PNI
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ด้านผู้บริหาร					
7) สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริม การเรียนรู้กิจกรรมลูกเสือ	3.69	0.97	4.75	0.52	0.29
ค่าเฉลี่ย	3.68	0.91	4.75	0.50	0.29
เฉลี่ยรวม	3.65	0.87	4.71	0.51	0.29

จากตาราง 13 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร โดยรวมรายด้าน มีค่า PNI = 0.29 และตัวชี้วัดมีค่า PNI เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารสถานศึกษา PNI = 0.29 ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร PNI = 0.29

ตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่พึงประสงค์		PNI
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา					
8) ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา มีคุณวุฒิลูกเสือดั้งแต่ชั้น R.B.T.C. ขึ้นไป	3.35	0.86	4.74	0.48	0.41
9) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรม ทักษะทางลูกเสือและหรือหลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม	3.87	1.03	4.57	0.60	0.18

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา	สภาพที่ เป็นอยู่		สภาพที่พึง ประสงค์		PNI
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา					
10) สถานศึกษาได้นำแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ และนำไปใช้ในสถานศึกษา	3.60	1.04	4.68	0.51	0.30
11) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมวิชาพิเศษ ลูกเสือทุกประเภท	3.45	0.75	4.52	0.63	0.31
12) ผู้บริหารและครูได้นำหลักการและวิธีการ ลูกเสือไปบูรณาการในแผนการจัดการเรียนรู้ของ กลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น	3.53	0.95	4.54	0.65	0.29
13) สถานศึกษาได้นำหลักการและวิธีการลูกเสือ ไปใช้ในการจัดกิจกรรมและมีการโดยสรุปผลการ ดำเนินงาน	3.95	0.95	4.6	0.65	0.31
ค่าเฉลี่ย	3.63	0.93	4.61	0.59	0.27

จากตาราง 14 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมรายด้าน มีค่า PNI = 0.27 และตัวชี้วัดมีค่า PNI เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา มีคุณวุฒิลูกเสือตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. ขึ้นไป PNI = 0.41 สถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือทุกประเภท PNI = 0.31 สถานศึกษาได้นำหลักการและวิธีการลูกเสือไปใช้ในการจัดกิจกรรม โดยสรุปผลการดำเนินงาน PNI = 0.31 สถานศึกษาได้นำแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือและนำไปใช้ในสถานศึกษา PNI = 0.30 ผู้บริหารและครูได้นำหลักการและวิธีการลูกเสือไปบูรณาการในแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น PNI = 0.29 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรม ทักษะทางลูกเสือและหรือหลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม PNI = 0.18

ตาราง 15 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
 การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 3
 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่พึงประสงค์		PNI
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน					
14) การจัดกิจกรรมที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	3.65	0.78	4.63	0.49	0.27
15) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	3.36	0.80	4.71	0.57	0.40
16) การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	3.68	0.69	4.74	0.48	0.29
17) การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	3.75	0.73	4.76	0.47	0.27
18) การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน / องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	3.62	0.68	4.68	0.42	0.29
19) การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	3.42	0.68	4.72	0.46	0.38
20) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ เป็นการส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม	3.63	0.77	4.71	0.46	0.30

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนศิริวิทยุกลี ในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่พึงประสงค์		PNI
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน					
21) การจัดกิจกรรม การให้บริการ การพัฒนา ชุมชน และการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	3.68	0.83	4.74	0.57	0.29
ค่าเฉลี่ย	3.60	0.75	4.71	0.49	0.31

จากตาราง 15 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนศิริวิทยุกลีในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียนโดยรวมภาพรวม มีค่า PNI = 0.31 และตัวชี้วัดมีค่า PNI เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน PNI = 0.40 การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน PNI = 0.38 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ เป็นการส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม PNI = 0.30 การจัดกิจกรรมการให้บริการ การพัฒนาชุมชน และการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน PNI = 0.29 การจัดกิจกรรมได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน / องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน PNI = 0.29 การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน PNI = 0.29 การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน PNI = 0.27 การจัดกิจกรรมที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน PNI = 0.27

ตาราง 16 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น
ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่
4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่พึงประสงค์		PNI
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ					
22) สถานศึกษามีการบริหารงานลูกเสือตามประเภทของลูกเสือวิสามัญ	3.32	0.96	4.61	0.59	0.39
23) สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	3.68	0.80	4.70	0.52	0.28
24) สถานศึกษามีดำเนินการเลื่อนชั้นลูกเสือวิสามัญ	3.60	0.79	4.61	0.64	0.28
25) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือวิสามัญ	3.65	0.84	4.70	0.59	0.29
26) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมลูกเสือ คูหาลูกเสือ หรือที่ประชุมลูกเสือวิสามัญ ในสถานศึกษาที่เหมาะสม	3.45	0.73	4.76	0.47	0.38
ค่าเฉลี่ย	3.54	0.82	4.68	0.56	0.32

จากตาราง 16 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และ
ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา
องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยรวมรายด้านมีค่า PNI = 0.32
และตัวชี้วัดมีค่า PNI เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการบริหารงานลูกเสือ
ตามประเภทของลูกเสือวิสามัญ PNI = 0.39 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์
ทางลูกเสือวิสามัญ PNI = 0.38 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมลูกเสือ คูหาลูกเสือ หรือที่
ประชุมลูกเสือวิสามัญ ในสถานศึกษาที่เหมาะสม PNI = 0.29 สถานศึกษามีการแต่งตั้ง
ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ PNI = 0.28 สถานศึกษามีดำเนินการ เลื่อนชั้นลูกเสือวิสามัญ
PNI = 0.28

ตาราง 17 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
 การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 5
 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา	สภาพที่ เป็นอยู่		สภาพที่พึง ประสงค์		PNI
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
27) สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่	3.25	0.86	4.55	0.63	0.40
28) การสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียนอยู่เสมอ	3.56	0.72	4.56	0.67	0.28
29) สถานศึกษาได้เป็นที่ปรึกษา ให้กับสถานศึกษาอื่น จนมีเกิดผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ	3.45	0.38	4.42	0.76	0.28
30) การดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษามีความต่อเนื่อง จนเป็นผลเชิงประจักษ์ มากกว่า 2 ปีการศึกษา	3.52	0.83	4.48	0.73	0.27
31) จากการเรียนกิจกรรมลูกเสือ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต มีการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ลูกเสือมีจิตอาสา เป็นไปตามคติพจน์ลูกเสือวิสามันท์ “บริการ”	3.30	0.83	4.65	0.59	0.41
ค่าเฉลี่ย	3.42	0.72	4.53	0.68	0.33

จากตาราง 17 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษาโดยรวม รายด้าน มีค่า PNI = 0.33 และตัวชี้วัดมีค่า PNI เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จากการเรียนกิจกรรมลูกเสือ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต มีการใช้ชีวิตที่ยึดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ลูกเสือมีจิตอาสา เป็นไปตามคติ พจน์ลูกเสือวิสามัญ “บริการ” PNI = 0.41 สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ PNI = 0.40 สถานศึกษาได้เป็นที่ ประึกษา ให้กับสถานศึกษาอื่น จนมีเกิดผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ PNI = 0.28 การดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถี ลูกเสือในสถานศึกษามีความต่อเนื่อง จนเป็นผลเชิงประจักษ์ มากกว่า 2 ปีการศึกษา PNI = 0.28 การสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียนอยู่ เสมอ PNI = 0.27

จากผลการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้ ด้านการ ประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา PNI = 0.33 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ PNI = 0.32 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน PNI = 0.31 ด้านผู้บริหาร สถานศึกษา PNI = 0.29 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา PNI = 0.27

ตอนที่ 5 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน

5.1 ศึกษาจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นจากการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ โดยใช้ข้อมูลจากตอนที่ 4 จากผลการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็น เกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา มาร่าง รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การติดตามและประเมินผล ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

- 1) หลักการของรูปแบบ หมายถึง สาระสำคัญที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา
 - 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นจากรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาที่สร้างขึ้น
 - 3) เนื้อหาของรูปแบบ หมายถึง สาระความรู้ที่ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ และ 5) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา
 - 4) กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติ และการติดตาม ประเมินผล โดยปรับให้เหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องการพัฒนา
 - 5) การติดตามและประเมินผล หมายถึง การประเมินความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนและหลักการพัฒนาหลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการยืนยันร่างรูปแบบและคู่มือการใช้ทั้ง 5 เล่ม ได้ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงร่างรูปแบบและเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ โดยสรุปดังนี้ 1) ตรวจสอบเนื้อหาให้ถูกต้องทันสมัย 2) การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ 3) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมความคิดให้ตรงกับเนื้อหาที่จะสื่อสารให้เกิดกับผู้บริหารสถานศึกษา 4) การประเมินผลควรประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติให้ครอบคลุม โดยใช้เครื่องมือวัดที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด 5) ระยะเวลาที่ใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเนื้อหาควรมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 6) เนื้อหาควรเขียนให้กระชับ ได้ใจความไม่จำเป็นต้องมาก แต่ให้มีเนื้อหาครบตามที่ต้องการ
- ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปปรับปรุง แก้ไข พัฒนาร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา ทั้ง 5 เล่ม ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์
- ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างรูปแบบซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์

ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ และการติดตามและประเมินผลของรูปแบบ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1. หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1.1 เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ทั้ง 5 ด้าน สามารถนำไปบูรณาการในการบริหารงานในสถานศึกษาได้จริง

1.2 เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีวิธีการพัฒนาที่เน้นให้เกิดกระบวนการคิด การพัฒนาทักษะ และเจตคติที่พร้อมนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นกระบวนการกลุ่ม การระดมสมองการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากวิทยากรผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารและจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะการบริหารและจัดกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำความรู้ ทักษะและสมรรถนะการบริหารและการจัดกิจกรรมลูกเสือ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถीलูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ศึกษาและจัดกลุ่มเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กัน
มีทั้งหมด จำนวน 5 เล่ม ดังนี้

เล่มที่ 1 การบริหารสถานศึกษา

เล่มที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา

เล่มที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคุณลักษณะของ

ผู้เรียน

เล่มที่ 4 การจัดกิจกรรมลูกเสือ

เล่มที่ 5 การประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา

4. กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถीलูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System
(70 : 20 : 10) (Lombardo & Eichinger, 1996, p. 4) และการพัฒนาตามรูปแบบ
มีระยะเวลา 120 ชั่วโมง กำหนดตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 หน้า 1 – 2)
ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้น และการสร้างความรู้ความเข้าใจโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน
(10% รวมระยะเวลา 12 ชั่วโมง)

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ณ ห้องประชุมวิทยาลัยเทคนิคพนมไพร อ.รัตนวาปีนูน จ.หนองบัวลำภู

วันที่ 13 - 14 ธันวาคม 2567

การอบรมวันที่ 1

- เวลา 07.30 น. - 08.00 น. ลงทะเบียน/รับเอกสาร
- เวลา 08.00 น. - 08.30 น. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พร้อมแนะนำเอกสาร 5 เล่ม และให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบประเมินก่อนรับการพัฒนา
- เวลา 08.30 น. - 10.30 น. พิธีเปิดและบรรยาย การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา เล่มที่ 1 ด้านผู้บริหาร โดย นายสมิธสอน หนองสูง รองศึกษาธิการจังหวัด มุกดาหาร
- เวลา 10.30 น. - 12.00 น. การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา เล่มที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดย นายทองชัย เจริญรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (L.T.)
- เวลา 12.00 น. - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- เวลา 13.00 น. - 15.00 น. การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา เล่มที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน โดย นายทองชัย เจริญรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (L.T.)
- เวลา 14.30 น. - 16.30 น. การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา เล่มที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ

โดย นายบุญรับ สิทธิรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ สำนักงาน
ลูกเสือแห่งชาติ (L.T.)

การอบรมวันที่ 2

- เวลา 08.30 น. – 10.00 น. การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา
เล่มที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ (ต่อ)
โดย นายบุญรับ สิทธิรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (L.T.)
- เวลา 10.00 น. – 12.00 น. การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา
เล่มที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา
โดย ดร.แสง โชติบุญ ผู้ช่วยตรวจการลูกเสือ
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (L.T.C)
- เวลา 12.00 น. – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- เวลา 13.00 น. – 14.30 น. การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา
เล่มที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา
(ต่อ)
โดย ดร.แสง โชติบุญ ผู้ช่วยตรวจการลูกเสือ
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (L.T.C)
- เวลา 14.30 น. – 16.30 น. อภิปรายซักถาม/ทำแบบประเมินหลังพัฒนา/พิธีปิด
โดยคณะวิทยากร

* หมายเหตุ : กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 2 การฝึกปฏิบัติ หลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้ผู้เข้ารับการ
พัฒนาไปฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระยะเวลา 42 วัน (70%
รวมระยะเวลา 84 ชั่วโมง) ระหว่างวันที่ 16 ธันวาคม 2567 ถึงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2568
ในช่วงเวลา 14.00 น. – 16.00 น. รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 18 ตารางกำหนดการฝึกปฏิบัติหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

วันที่	เล่มที่	หัวข้อที่ฝึกปฏิบัติ	ชั่วโมง
16, 17, 18	1 ด้านผู้บริหาร	1. การบริหารสถานศึกษา	4
19, 20, 23, 24,	สถานศึกษา	2. การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	4
25 ธันวาคม		3. ภาวะผู้นำและความสามารถ	4
2567		4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน	4
รวม			16
26, 27, 28	2. ด้านครูและ	1. คุณวุฒิของครูและบุคลากร	2
ธันวาคม 2567	บุคลากร	2. การบูรณาการและการมีส่วนร่วม	7
2, 3, 6, 7, 8	ทางการศึกษา	3. แรงจูงใจ	6
มกราคม 2568			
รวม			15
9, 10, 13, 14,	3. ด้านการ	1. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นำคำ	2
15, 17, 14, 21	จัดการเรียนรู้	ปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการ	
มกราคม 2568	และคุณลักษณะ	พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน	
	ของผู้เรียน	2. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้	2
		ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ	
		ของผู้เรียน	
		3. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้เชิง	2
		สัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะ	
		ของผู้เรียน	
		4. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นำระบบ	2
		หมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน	
		5. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่ได้รับการ	2
		สนับสนุนจากหน่วยงานองค์กรทั้งภาครัฐ	
		และเอกชนไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่	
		พึงประสงค์ของผู้เรียน	

ตาราง 18 (ต่อ)

วันที่	เล่มที่	หัวข้อที่ฝึกปฏิบัติ	ชั่วโมง
9, 10, 13, 14, 15, 17, 14, 21 มกราคม 2568	3. ด้านการ จัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะ ของผู้เรียน	6. การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ฝึกอบรมที่ สร้างความก้าวหน้า ทำท่ายและตั้งดูดีใจเพื่อ พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน	2
		7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้งที่ใช้ ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติเป็นการส่งเสริม ความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม	2
		8. การจัดกิจกรรมการให้บริการการพัฒนา ชุมชนและการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	2
รวม			16
22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31 มกราคม 2568 และ 3 กุมภาพันธ์ 2568	4. ด้านการจัด กิจกรรม ลูกเสือ	1. การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา	6
		2. การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ	6
		3. นวัตกรรมหรือผลการดำเนินงานที่มี วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา	6
รวม			18
4, 5, 7, 10, 11, 13, 14, 17, 18 กุมภาพันธ์ 2568	5. ด้านการ ประเมินผลการ ดำเนินงาน สถานศึกษา	1. ของการประเมินผลการดำเนินงาน สถานศึกษา คือ สถานศึกษามีการ ประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัด กิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่	4
		2. การสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มี ความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียนอยู่ เสมอ	4

ตาราง 18 (ต่อ)

วันที่	เล่มที่	หัวข้อที่ฝึกปฏิบัติ	ชั่วโมง
4, 5, 7, 10, 11, 13, 14, 17, 18 กุมภาพันธ์ 2568	5. ด้านการ ประเมินผลการ ดำเนินงาน สถานศึกษา	3. สถานศึกษาได้เป็นที่ปรึกษา ให้กับ สถานศึกษาอื่น จนมีเกิดผลการดำเนินงาน ด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับ จังหวัดหรือระดับประเทศ (เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์)	3
		4. การดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถี ลูกเสือในสถานศึกษามีความต่อเนื่อง จน เป็นผลเชิงประจักษ์ มากกว่า 2 ปีการศึกษา	3
		5. จากการเรียนกิจกรรมลูกเสือ ทำให้ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต มีการใช้ชีวิตที่ ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและ สิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ลูกเสือมีจิตอาสา เป็นไปตามคตินิพนธ์ลูกเสือวิสามัญ “บริการ”	4
รวม			18
รวมระยะเวลาฝึกปฏิบัติ			84

* หมายเหตุ: เวลา 14.00 น. – 16.00 น. กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตาม
ความเหมาะสม

จากตาราง 18 พบว่า กำหนดการฝึกปฏิบัติหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของ
การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ระหว่างวันที่ 16 ธันวาคม 2567
ถึงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2568 รวมจำนวน 42 วัน รวมระยะเวลา 84 ชั่วโมง

ตอนที่ 3 การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เป็นการประเมินผลการ
พัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา (20% รวมระยะเวลา 24 ชั่วโมง)
กำหนดการนิเทศติดตาม โดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้นิเทศ ติดตาม และประเมินผล อย่างเป็นทางการและ
ไม่เป็นทางการ ส่วนการนิเทศหลังการฝึกประสบการณ์อย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยดำเนินการ
ให้การนิเทศด้วยตนเอง ตามระยะเวลา รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 19 แสดงรายละเอียดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือของผู้เข้ารับการพัฒนา

วัน/เดือน/ปี	การติดตามและประเมินผล		
	อย่างไม่เป็นทางการ (16.00 น. – 17.00 น.)	อย่างเป็นทางการ ระหว่างฝึกปฏิบัติ (16.00 น. – 17.00 น.)	อย่างเป็นทางการ หลังฝึกปฏิบัติ (16.00 น. – 17.00 น.)
18, 23, 28 ธันวาคม 2567	-	✓	-
19, 25 ธันวาคม 2567	✓	-	-
6, 13, 14, 24, 29 มกราคม 2568	-	✓	-
2, 8, 10, 14, 21, 27, 31 มกราคม 2568	✓	-	-
7, 14 กุมภาพันธ์ 2568	-	✓	-
3, 5, 11, 17 กุมภาพันธ์ 2568	✓	-	-
18 กุมภาพันธ์ 2568	-	-	✓
รวม	13 ชั่วโมง	10 ชั่วโมง	1 ชั่วโมง

จากตาราง 19 พบว่า รายละเอียดการติดตามและประเมินผลการพัฒนา
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีการติดตามและประเมินผลอย่างไม่เป็น
ทางการ จำนวน 13 ชั่วโมง อย่างเป็นทางการระหว่างฝึกปฏิบัติ จำนวน 10 ชั่วโมง และการ
ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นทางการหลังฝึกปฏิบัติ จำนวน 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้นจำนวน
24 ชั่วโมง

5. การติดตามและประเมินผลของรูปแบบ

การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา ดำเนินการ 3 ชั้น คือ ชั้นก่อนใช้รูปแบบการพัฒนา ชั้นระหว่างใช้รูปแบบการพัฒนาและชั้นนิเทศ ติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนา รายละเอียดดังนี้

1. ชั้นก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนา: ประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ก่อนเข้าร่วมพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบความรู้ เพื่อให้ผู้ที่เข้าร่วมการพัฒนาได้ประเมินความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ 5) ด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

2. ชั้นฝึกปฏิบัติ หรือระหว่างการใช้รูปแบบการพัฒนา: ประเมินความรู้ และประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้เครื่องมือเดียวกับระยะก่อนปฏิบัติการ เปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการพัฒนา เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา

3. ชั้นนิเทศ ติดตามผลการใช้รูปแบบ: นิเทศ ติดตามและประเมินการนำความรู้และประสบการณ์จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงของผู้เข้ารับการ พัฒนา โดยใช้การสังเกต สัมภาษณ์ และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของผู้เข้ารับการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจและความแม่นยำในการจัด กิจกรรมลูกเสือ การพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการบูรณาการวิชาลูกเสือสู่การปฏิบัติจริง ของผู้เรียน การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือใน สถานศึกษา เป็นต้น ผู้เข้ารับการพัฒนามีได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนดตามรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว รวมกันต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จึงจะถือว่าผ่าน การประเมิน

กระบวนการนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้ (สงัด อุทรานันท์ 2562, หน้า 43 – 44) การนิเทศเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Planning)

ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing)

ขั้นที่ 3 การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ (Doing)

ขั้นที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcing)

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

โดยมีละเอียดของแต่ละขั้น ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Planning): เป็นขั้นตอนของการเตรียมการและวางแผนการนิเทศ โดยผู้บริหาร ผู้วิจัยและผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนและกำหนดกิจกรรมการนิเทศ รวมทั้งกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล
2. ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing): เป็นขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติการนิเทศ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่จะดำเนินการนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ขั้นที่ 3 การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ (Doing): ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้บริหารสถานศึกษา) และการปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้วิจัย)
4. ขั้นที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcing): ในระหว่างดำเนินการกิจกรรม ผู้นิเทศให้กำลังใจ ชื่นชม และเสริมแรงทางบวกแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต่อไป
5. ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating): เป็นการประเมินผลการดำเนินการนิเทศว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีจุดเด่นจุดที่ควรปรับปรุงอย่างไร แล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงกระบวนการนิเทศในครั้งต่อไป

5.2 นำร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนวิถีลูกเสือ

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 6 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียน
วิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบและ
ยืนยันร่างรูปแบบ ได้ผลดังนี้

1. ผลการนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถี
ลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบและ
ยืนยันรูปแบบ ดังนี้

ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบรูปแบบการบริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	
1. คู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา	4.85	0.37	มากที่สุด
2. เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 1 ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา	4.48	0.61	มาก
3. เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 2 ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.46	0.73	มาก
4. เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 3 ด้านการ จัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน	4.76	0.43	มากที่สุด
5. เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 4 ด้านการ จัดกิจกรรมลูกเสือ	4.82	0.39	มากที่สุด
6. เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 5 ด้านการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ สถานศึกษา	4.78	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.52	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการ
พัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.52$) พบว่า ด้านคู่มือรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมา คือ
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.82$) เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 5 ด้านการติดตามและประเมินผลการ
ดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เอกสารประกอบการพัฒนา
เล่มที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.76$) เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.48$) และเอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 1 ด้านผู้บริหาร (N=10)

รายการประเมินเอกสาร เล่มที่ 1 ด้านผู้บริหาร	ความถูกต้อง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วัตถุประสงค์	4.70	0.46	มากที่สุด
2. ขอบข่ายเนื้อหา (รายละเอียดตามองค์ประกอบ)	4.50	0.67	มาก
3. ระยะเวลา	4.30	0.64	มาก
4. วิธีการพัฒนา (การบรรยาย, การศึกษาด้วย ตนเอง, วิเคราะห์กรณีศึกษา, กระบวนการกลุ่ม)	4.50	0.50	มาก
5. การประเมิน (แบบใบงาน, แบบทดสอบก่อน - หลัง)	4.40	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.48	0.61	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ผลการประเมินเอกสาร ตรวจสอบและยืนยันความ
ถูกต้อง ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 1
ด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ขอบข่ายเนื้อหา
ด้านวิธีการพัฒนา และด้านการประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) ด้านการประเมิน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) และด้านระยะเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
(N=10)

รายการประเมินเอกสาร เล่มที่ 2 ด้านครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ความถูกต้อง		แปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วัตถุประสงค์	4.50	0.67	มาก
2. ขอบข่ายเนื้อหา (รายละเอียดตามองค์ประกอบ)	4.00	0.89	มาก
3. ระยะเวลา	4.60	0.66	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา (การบรรยาย, การศึกษาด้วย ตนเอง, วิเคราะห์กรณีศึกษา, กระบวนการกลุ่ม)	4.50	0.67	มาก
5. การประเมิน (แบบใบงาน, แบบทดสอบ ก่อน-หลัง)	4.70	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.46	0.43	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ผลการประเมินเอกสาร ตรวจสอบและยืนยันความ
ถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 2 ด้าน
ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ด้านการประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ด้าน
ระยะเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ด้านวัตถุประสงค์ และด้านวิธีการพัฒนา
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) และด้านขอบข่ายเนื้อหา พัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)
ตามลำดับ

ตาราง 23 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
 วิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และ
 คุณลักษณะของผู้เรียน (N = 10)

รายการประเมินเอกสาร เล่มที่ 3 ด้านการ จัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน	ความถูกต้อง		แปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วัตถุประสงค์	4.90	0.30	มากที่สุด
2. ขอบข่ายเนื้อหา (รายละเอียดตามองค์ประกอบ)	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ระยะเวลา	4.80	0.40	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา (การบรรยาย, การศึกษาด้วย ตนเอง, วิเคราะห์กรณีศึกษา, กระบวนการกลุ่ม)	4.70	0.46	มากที่สุด
5. การประเมิน (แบบใบงาน, แบบทดสอบก่อน - หลัง)	4.70	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.76	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ผลการประเมินเอกสาร ตรวจสอบและยืนยันความ
 ถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 3
 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย
 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์
 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมา คือ ด้านระยะเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.80$) และด้านขอบข่ายเนื้อหา ด้านวิธีการพัฒนา และด้านการประเมิน อยู่ในระดับ
 มากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

ตาราง 24 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
 วิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ (N = 10)

รายการประเมินเอกสาร เล่มที่ 4 ด้านการจัด กิจกรรมลูกเสือ	ความถูกต้อง		แปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วัตถุประสงค์	4.80	0.40	มากที่สุด
2. ขอบข่ายเนื้อหา (รายละเอียดตาม องค์ประกอบ)	4.80	0.40	มากที่สุด
3. ระยะเวลา	4.90	0.30	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา (การบรรยาย, การสาธิต, กระบวนการกลุ่ม, ฝึกปฏิบัติ)	4.70	0.46	มากที่สุด
5. การประเมิน (แบบประเมิน, แบบทดสอบก่อน – หลัง)	4.90	0.30	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.82	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผลการประเมินเอกสาร ตรวจสอบและยืนยันความ
 ถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 4
 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระยะเวลาและด้านการประเมิน อยู่ในระดับ
 มากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) ด้านวัตถุประสงค์และด้านขอบข่ายของเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.80$) และด้านวิธีการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

ตาราง 25 ผลการประเมินเอกสาร ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
 วิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน
 สถานศึกษา (N=10)

รายการประเมินเอกสาร เล่มที่ 5 ด้านการ ประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา	ความถูกต้อง		แปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วัตถุประสงค์	4.90	0.30	มากที่สุด
2. ขอบข่ายเนื้อหา (รายละเอียดตามองค์ประกอบ)	4.80	0.40	มากที่สุด
3. ระยะเวลา	4.70	0.46	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา (การบรรยาย, วิเคราะห์ กรณีศึกษา, กระบวนการกลุ่ม)	4.80	0.40	มากที่สุด
5. การประเมิน (แบบใบงาน, แบบทดสอบก่อน- หลัง)	4.70	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.78	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ผลการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องเหมาะสมของ
 รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เล่มที่ 5 ด้านการ
 ประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$)
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$)
 รองลงมา คือ ด้านขอบข่ายเนื้อหาและด้านวิธีการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.80$) และด้านระยะเวลาและด้านการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$)
 ตามลำดับ

**ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**

ตอนที่ 7 ทดลองใช้รูปแบบ

ผู้วิจัยนำรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา จำนวน 30 คน ระยะเวลาของการร่วมกิจกรรมพัฒนา รวมเป็นเวลา 120 ชั่วโมง ดังนี้

ตอนที่ 7.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจโดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 12 ชั่วโมง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 10 ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System (70:20:10) กำหนดตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 หน้า 1 – 2) โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

1) ก่อนการใช้รูปแบบพัฒนา: การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนา ศึกษาและทำความเข้าใจในคู่มือเอกสารประกอบการพัฒนา ในทางปฏิบัติผู้ที่ จะเข้ารับการอบรมพัฒนาต้องศึกษาเนื้อหาให้ครบ โดยใช้เวลาอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 แล้วทำแบบทดสอบความรู้ก่อนใช้รูปแบบพัฒนา และแบบสอบถามความพึงพอใจในการ เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 26 คะแนนก่อนการใช้รูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (N = 30)

คนที่	คะแนน (20)	คนที่	คะแนน (20)	คนที่	คะแนน (20)
1	11	11	11	21	15
2	13	12	12	22	12
3	15	13	15	23	14
4	16	14	13	24	12

ตาราง 26 (ต่อ)

คนที่	คะแนน (20)	คนที่	คะแนน (20)	คนที่	คะแนน (20)
5	14	15	12	25	16
6	12	16	11	26	14
7	10	17	16	27	12
8	15	18	12	28	12
9	14	19	12	29	14
10	17	20	14	30	11
คะแนนรวม					397
คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)					13.23
S.D.					1.83

จากตาราง 26 พบว่าคะแนนก่อนการใช้รูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือของครูก่อนเข้าร่วมพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือของครู 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ และ 5) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานในสถานศึกษา ของผู้เข้าร่วมพัฒนา จำนวน 30 คน ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ย 13.23 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน

ตาราง 27 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบ
พัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

รายการประเมินความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์	4.60	0.62	มากที่สุด
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.50	0.86	มาก
3. รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	4.73	0.58	มากที่สุด
4. ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการนี้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.53	0.78	มากที่สุด
5. หลักสูตรเนื้อหาอำนวยความสะดวกการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถของท่าน	4.57	0.73	มากที่สุด
6. ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ ของวิทยากร	4.63	0.67	มากที่สุด
7. การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน	4.50	0.78	มาก
8. การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น	4.53	0.73	มากที่สุด
9. สถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.47	0.78	มาก
10. ใช้สื่อในการอบรมเหมาะสม	4.63	0.77	มากที่สุด
รวม	4.57	0.72	มากที่สุด

จากตาราง 27 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับเชิงปฏิบัติการ
รูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ความพึงพอใจ
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รูปแบบ
และวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.73$) ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจของวิทยากร และใช้สื่อ
ในการอบรมเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับ

วัตถุประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) หลักสูตรเนื้อหาอันยวต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของผู้เข้ารับการพัฒน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม และการเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และสถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

2) ระหว่างการใช้รูปแบบพัฒนา : การอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้ระยะเวลาจำนวน 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป็น 12 ชั่วโมง เป็นกระบวนการที่ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ได้เรียนรู้ทั้งในภาคทฤษฎี เทคนิค ประสบการณ์ รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา เป็นการพัฒนากิจการลูกเสือในสถานศึกษาของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หลังจากที่ได้ดำเนินการระยะที่ 1 การศึกษาเอกสารด้วยตนเองการอบรมพัฒนา จำนวน 2 วัน เมื่อวันที่ 13 – 14 ธันวาคม 2567 จนครบทุกกิจกรรม และกำหนดให้ประเมินความรู้ และประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้เครื่องมือเดียวกับระยะก่อนปฏิบัติการ เปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการพัฒนาเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาและประเมินความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือปรากฏผลดังนี้

3) ขั้นฝึกปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ผู้ฝึกปฏิบัติทำแบบทดสอบท้ายบทเรียน จำนวน 5 ข้อ ในแต่ละองค์ประกอบจำนวน 5 เล่ม ผลปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 28 คะแนนทดสอบท้ายบทเรียน ขององค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จำนวน 5 เล่ม

คนที่	คะแนนทดสอบท้ายบทเรียน				
	เล่มที่ 1	เล่มที่ 2	เล่มที่ 3	เล่มที่ 4	เล่มที่ 5
1	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5
6	5	5	5	3	5
7	5	5	3	5	5
8	5	3	5	5	5
9	5	5	5	5	5
10	5	5	4	2	5
11	5	5	5	5	5
12	4	3	4	5	3
13	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5
16	5	5	4	5	5
17	5	3	5	5	5
18	2	5	4	5	5
19	5	5	5	4	5
20	5	5	5	5	5

ตาราง 28 (ต่อ)

คนที่	คะแนนทดสอบท้ายบทเรียน				
	เล่มที่ 1	เล่มที่ 2	เล่มที่ 3	เล่มที่ 4	เล่มที่ 5
21	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5
24	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	5
26	5	3	5	5	5
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5
คะแนนรวม	144	140	142	144	147
คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	4.80	4.67	4.73	4.80	4.90
S.D.	0.66	0.71	0.52	0.66	0.40
($\bar{X}$) เฉลี่ยรวม	4.78				
S.D.รวม	0.59				

* คะแนนเต็ม 5 คะแนน

จากตาราง 28 คะแนนทดสอบท้ายบทเรียน ขององค์ประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จำนวน 5 เล่ม พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.78 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน เมื่อพิจารณาแยกรายเล่ม พบว่า ด้านการประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา คะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.90 คะแนน และรองลงมา เล่มที่ 1 ด้านผู้บริหาร กับเล่มที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ คะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 4.80 คะแนน เล่มที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 คะแนน และเล่มที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 คะแนน ตามลำดับ

ตอนที่ 7.2 การฝึกปฏิบัติ กิจกรรมและสร้างประสบการณ์จริง ในสถานศึกษาที่ผู้เข้าร่วมพัฒนาปฏิบัติหน้าที่จริง โดยใช้ระยะฝึกปฏิบัติกิจกรรมและสร้างประสบการณ์จริงในสถานศึกษา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 70 ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System (70:20:10) กำหนดตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 หน้า 1 – 2) โดยกำหนด กิจกรรมฝึกปฏิบัติตามที่ได้รับการอบรมพัฒนาในระยะที่ 1 และตามเอกสารประกอบการพัฒนา ทั้ง 5 เล่ม เป็นเวลารวม 42 วัน รายละเอียด คือ 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 2 ชั่วโมง รวมเวลาการฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 84 ชั่วโมง ห่วงระหวางวันที่ 16 ธันวาคม 2567 ถึง 12 กุมภาพันธ์ 2568 โดยใช้กระบวนการติดตามประเมินผลโดยผู้วิจัยได้ขอ ความอนุเคราะห์ นายทศพล สุวรรณไตรย์ ผู้อำนวยการกองลูกเสือโรงเรียน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราฯ เป็นผู้ประเมินผลการพัฒนาระหว่างฝึกปฏิบัติ ดำเนินการระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2567 ถึง วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 และผู้วิจัยให้ ผู้ฝึกปฏิบัติทำแบบประเมินตนเองในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการ พัฒนาเสร็จของแต่ละองค์ประกอบ จำนวน 5 ครั้ง ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 29 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนารูปแบบการบริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนาองค์ประกอบของเล่มที่ 1
ด้านการบริหาร (N = 30)

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	คุณวุฒิทางลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษามี ความจำเป็นต่อการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ	4.57	0.97	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือมีความจำเป็นใน การเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือกับสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่จัดกิจกรรมลูกเสือ	4.67	0.76	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีด้านลูกเสือในแผนของ สถานศึกษา	4.77	0.50	มากที่สุด
4	นำหลักการหรือวิธีการของลูกเสือไปกำหนด นโยบาย แผนงาน โครงการและการจัดการ เรียนรู้ หรือการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.80	0.66	มากที่สุด
5	สร้างแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนวิชาลูกเสือ ในสถานศึกษาให้มี ความทันสมัย	4.60	0.89	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.68	0.76	มากที่สุด

จากตาราง 29 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการ
พัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนาองค์ประกอบของ เล่มที่ 1 ด้านการ
บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการมากที่สุด
คือ นำหลักการหรือวิธีการของลูกเสือไปกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและการ
จัดการเรียนรู้ หรือการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$)
รองลงมา คือ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีด้านลูกเสือใน
แผนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) สร้างแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน
วิชาลูกเสือในสถานศึกษาให้มีความทันสมัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) ผู้บริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือมีความจำเป็นในการเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือกับสถานศึกษา หรือ
หน่วยงานอื่นที่จัดกิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และคุณวุฒิทางลูกเสือ
ของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ($\bar{X} = 4.57$)
ตามลำดับ

ตาราง 30 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาการบริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางานประกอบของ เล่มที่ 2 ด้านครู
และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	คุณวุฒิลูกเสือตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. ขึ้นไป	4.53	0.97	มากที่สุด
2	การฝึกอบรม ทักษะทางลูกเสือและหรือ หลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม	4.47	0.86	มาก
3	สามารถจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือ ทุกประเภทในสถานศึกษาได้	4.67	0.71	มากที่สุด
4	สามารถนำหลักการและวิธีการลูกเสือบูรณา การในแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระ การเรียนรู้อื่น และใช้ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ โดยดำเนินการบันทึกหลังแผนการ จัดการเรียนรู้หรือวิจัยในชั้นเรียน	4.73	0.74	มากที่สุด
5	สามารถนำหลักการและวิธีการลูกเสือไปใช้ใน การจัดกิจกรรมของสถานศึกษา	4.57	0.90	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.59	0.84	มากที่สุด

จากตาราง 30 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางานประกอบของ เล่มที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการมากที่สุด คือ สามารถนำหลักการและวิธีการลูกเสือบูรณาการในแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยดำเนินการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้หรือวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ สามารถจัดกิจกรรมวิชาพิเศษลูกเสือทุกประเภทในสถานศึกษาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) สามารถนำหลักการและวิธีการลูกเสือไปใช้ในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) คุณวุฒิลูกเสือตั้งแต่ชั้น R.B.T.C. ขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.53$) และการฝึกอบรม ทักษะทางลูกเสือและหรือหลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตาราง 31 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางานประกอบของ เล่มที่ 3 ด้านการจัดการ
เรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา	4.70	0.60	มากที่สุด
2	มีความรู้ ความสามารถในการจัด กิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.67	0.66	มากที่สุด
3	มีความรู้ ความสามารถในการจัด กิจกรรมลูกเสือที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจ เพื่อพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.77	0.50	มากที่สุด
4	มีความรู้ ความสามารถในการจัด กิจกรรมลูกเสือหรือการพัฒนา คุณลักษณะจนเห็นผลเชิงประจักษ์ของ ผู้เรียน เช่น ความมีจิตสาธารณะ ความ เป็นพลเมืองดี ความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นต้น	4.73	0.69	มากที่สุด
5	มีความรู้ ความสามารถในการจัด กิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมให้ลูกเสือมี การใช้ชีวิตที่ยึดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้ เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.93	0.25	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.76	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 31 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนากาบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางองคัประกอบของ เล่มที่ 3 ด้านกาจัดการเรียนรูัและคุณลักษณะของผูัเรียน โดยรวมอยูัในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการมากที่สุด คือ มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมให้ลูกเสือมีการใช้ชีวิตที่ยึดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) รองลงมา คือ มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผูัเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือหรือการพัฒนาคุณลักษณะจนเห็นผลเชิงประจักษ์ของผูัเรียน เช่น ความมีจิตสาธารณะ ความเป็นพลเมืองดี ความสามัคคีในหมู่คณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และมีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมให้ผูัเรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผูัเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

ตาราง 32 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนากาบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางองคัประกอบของ เล่มที่ 4 ด้านกาจัดกิจกรรมลูกเสือ

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรูักลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ เป็นการส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม	4.80	0.48	มากที่สุด
2	มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานลูกเสือตามประเภทของลูกเสือวิสามัญ	4.63	0.61	มากที่สุด
3	มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนการสอนวิชาอื่นจนก่อให้เกิดนวัตกรรม	4.77	0.43	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรม ลูกเสือ ผ่านสื่อการสอนที่เกี่ยวข้อง เช่น เชือก นกหวีด เข็มทิศ เครื่องมือปฐม พยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น	4.73	0.74	มากที่สุด
5	มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรม ลูกเสือ โดยการสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบ ใหม่ที่มีความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียน	4.77	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.74	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 32 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการ
พัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางานประกอบของ เล่มที่ 4
ด้านการจัดกิจกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และเมื่อพิจารณาเป็น
รายการมากที่สุด คือ มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้ง
ที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ เป็นการส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับ
สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา คือ มีความรู้ ความสามารถ
ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนการสอนวิชาอื่นจน
ก่อให้เกิดนวัตกรรม และมีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยการสร้าง
แหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีความทันสมัย ตามความสนใจผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.77$) มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ผ่านสื่อการสอน
ที่เกี่ยวข้อง เช่น เชือก นกหวีด เข็มทิศ เครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) และมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานลูกเสือ
ตามประเภทของลูกเสือวิสามัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

ตาราง 33 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการ พัฒนาการบริหาร
โรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หลังการพัฒนางานองค์ประกอบของ เล่มที่ 5
ด้านการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัด กิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือวิสามัญ	4.67	0.61	มากที่สุด
2	มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ ประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัด กิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่	4.53	0.68	มากที่สุด
3	มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการกิจกรรม ลูกเสือที่ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต มี การใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้เข้ากับ สังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ลูกเสือมีจิต อาสา เป็นไปตามคติพจน์ลูกเสือวิสามัญ “บริการ”	4.67	0.48	มากที่สุด
4	สถานศึกษาสมควรเป็นสถานศึกษาต้นแบบ ด้านลูกเสือ	4.23	0.82	มาก
5	สามารถเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านลูกเสือให้กับองค์กร เป็นผู้ประพฤติตน เหมาะสม ตามอุดมการณ์ของลูกเสือ คือ การพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ เป็นพลเมืองดี มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง การ พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการ พัฒนาสัมพันธภาพภายในชุมชนและสังคม	4.60	0.62	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.54	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 33 ผลการประเมินตนเองของผู้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนศิริวิถิลูกเสือ หลังการพัฒนางานประกอบของ เล่มที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการมากที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือวิสามัญ และมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการกิจกรรมลูกเสือที่ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต มีการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ลูกเสือมีจิตอาสา เป็นไปตามคติพจน์ลูกเสือวิสามัญ “บริการ” อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ สามารถเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านลูกเสือให้กับองค์กร เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ตามอุดมการณ์ของลูกเสือ คือ การพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการพัฒนาสัมพันธ์ภาพภายในชุมชนและสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และสถานศึกษาสมควรเป็นสถานศึกษาต้นแบบด้านลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การนิเทศติดตามและประเมิน ผลการพัฒนาการบริหารโรงเรียนศิริวิถิลูกเสือ ของผู้เข้ารับการพัฒนาในระหว่างการฝึกปฏิบัติและหลังการฝึกปฏิบัติในสถานที่ฝึกปฏิบัติจริง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 20 ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System (70:20:10) กำหนดตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 หน้า 1 – 2) โดยกำหนดการติดตามและประเมิน (20% รวมระยะเวลา 24 ชั่วโมง) โดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้นิเทศ ติดตาม และประเมินผล ตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ พิจารณาจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เข้ารับพัฒนามีข้อเสนอและความเห็นว่าขบวนการลูกเสือหรือการบริหารโรงเรียนศิริวิถิลูกเสือเป็นการร่วมกันของทุกภาคส่วนในสถานศึกษาและสังคม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดพลังของผู้เรียน เยาวชน ให้เกิดทักษะชีวิต ซึ่งเป็นอุปนิสัยติดตัวผู้เรียน ก่อให้เกิดเป็นสมรรถนะที่นำไปใช้ในชีวิตและการทำงานได้อย่างบูรณาการกัน ทั้งนี้ต้องออกแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลาย การจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ทันเหตุการณ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

จริง เพื่อช่วยเหลือตนเอง ชุมชน และสังคม สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นเป็นหัวใจหลักของการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนดีวิถีลูกเสือได้อย่างเป็นรูปธรรม

ตอนที่ 8 สรุปผลรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนบน

เมื่อครบตามระยะเวลาการพัฒนาตามที่กำหนด ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 34 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนารูปแบบการพัฒนา
การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (N=30)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์	4.60	0.62	มาก
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.50	0.86	มาก
3. รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.67	0.61	มากที่สุด
4. ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการนี้ไป ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.53	0.78	มากที่สุด
5. หลักสูตรเนื้อหาอำนวยความสะดวกการเรียนรู้และ พัฒนาความสามารถของท่าน	4.57	0.78	มากที่สุด
6. ความสามารถในการถ่ายทอด/ สื่อสาร/ ความเข้าใจ	4.57	0.73	มากที่สุด
7. การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน	4.50	0.78	มาก
8. การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความ คิดเห็น	4.53	0.73	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9. สถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมมาก/น้อย เพียงใด	4.47	0.78	มาก
10. ใช้เวลาเหมาะสมมาก/น้อย เพียงใด	4.63	0.67	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.56	0.73	มากที่สุด

จากตาราง 34 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณารายข้อ ดังนี้ รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.67$) ใช้เวลาเหมาะสมมาก/น้อย เพียงใด ($\bar{X} = 4.63$) เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.60$) ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ และหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.57$) การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น และท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$) การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน และระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.50$) สถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมมาก/น้อย เพียงใด ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

เมื่อครบตามระยะเวลาการพัฒนตามที่กำหนด ผู้วิจัยทำการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 35 แสดงคะแนนทดสอบหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คนที่	คะแนน	คนที่	คะแนน	คนที่	คะแนน
	(20)		(20)		(20)
1	16	11	16	21	18
2	18	12	16	22	19
3	18	13	18	23	19
4	20	14	18	24	18
5	15	15	18	25	20
6	18	16	15	26	20
7	15	17	20	27	18
8	20	18	18	28	19
9	16	19	18	29	19
10	20	20	19	30	18
คะแนนรวม					540
คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)					18.00
S.D.					1.58

จากตาราง 35 พบว่าคะแนนหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือของครูหลังเข้าร่วมพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือของครู 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ และ 5) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานในสถานศึกษา ของผู้เข้าร่วมพัฒนา จำนวน 30 คน ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ย 18.00 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน

ตาราง 36 ประสิทธิภาพของรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน

คะแนน	N	Σx	E. I.
ก่อนการพัฒนา	30	397	0.7044
หลังการพัฒนา	30	540	

จากตาราง 36 พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ครูที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 30 คน จากการทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา มีคะแนน 397 คะแนน หลังการพัฒนามีคะแนน 540 คะแนน จากคะแนนเต็ม 600 คะแนน ค่าดัชนีประสิทธิผลมีค่าเท่ากับ 0.7044 หรือ คิดเป็นร้อยละ 70.44

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปและประเมินผลการใช้รูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังนี้

1. องค์ประกอบของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ มี 5 องค์ประกอบหลัก 21 ตัวชี้วัด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านผู้บริหาร มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 2) การบริหารสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำและความสามารถของผู้บริหาร และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) คุณวุฒิของครูและบุคลากร 2) การบูรณาการและการมีส่วนร่วม และ 3) แรงจูงใจ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 2) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ

เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3) การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้เชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ 4) การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 5) การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ เป็นการส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา 2) การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ และ
- 3) นวัตกรรมหรือผลการดำเนินงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ 2) การสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีความทันสมัยตามความสนใจของผู้เรียนเสมอ 3) สถานศึกษาได้เป็นที่ปรึกษาให้กับสถานศึกษาอื่นจนมีผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ 4) การดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาที่มีความต่อเนื่องจนเป็นผลเชิงประจักษ์มากกว่า 2 ปีการศึกษา และ 5) จัดเรียนกิจกรรมลูกเสือทำให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะชีวิตมีการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ลูกเสือมีจิตอาสาเป็นไปตามคติพจน์ของลูกเสือวิสามัญบริการ

2. ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วยองค์ประกอบรูปแบบดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การติดตามและประเมินผล

3. ผลการประเมินประสิทธิผลรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ปรากฏผลดังนี้

3.1 ความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) พบว่า ด้านการจัด

กิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน
สถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของ
ผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) ด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และ
ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

3.2 ค่าดัชนีประสิทธิผลของรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี

วิธีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าดัชนีประสิทธิผลค่าเท่ากับ 0.7044 หรือ

คิดเป็นร้อยละ 70.44

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
เชียงใหม่ตอนบน ผู้วิจัยสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเชียงใหม่
ตอนบน
2. เพื่อสร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเชียงใหม่
ตอนบน
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเชียงใหม่ตอนบน ตามกระบวนการที่พัฒนาขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ซึ่งเป็นสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 68 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 2,261 คน รายละเอียดประกอบด้วย ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 68 คน, รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 136 คน ผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับลูกเสือ จำนวน 2,057 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ ที่เป็นสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาล ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 4 คน, รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 8 คน, ผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับลูกเสือ จำนวน 325 คน จำนวนไม่น้อยกว่า 327 คน ซึ่งเปรียบเทียบกับตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan จากสถานศึกษา จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) วิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 54 คน
- 2) วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 109 คน
- 3) วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 38 คน
- 4) วิทยาลัยการอาชีพหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 105 คน

2.2 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวนรวม 30 คน ประกอบด้วย ผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับลูกเสือ ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคนวนิพนธ์ชาตินิมุขดาหาร ที่สมัครใจและเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนา

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการลักษณะของรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ทั้งสิ้น 3 ระยะ 9 ตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีการดำเนินการเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ทบทวนวรรณกรรม เนื้อหา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ศึกษารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศจนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ (Best practice) เพื่อหาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จากกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน/รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน, ผู้กำกับลูกเสือ/รองผู้กำกับลูกเสือโรงเรียน จากสถานศึกษาในการกำกับของรัฐบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ และการตรวจสอบ ยืนยันองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ ยกักร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการจัดอบรมและให้ศึกษาดูด้วยตนเอง การฝึกปฏิบัติกิจกรรมและสร้างประสบการณ์จริงในสถานศึกษา การนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนา และสรุปผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถึลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาสรุปและเขียนรายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พร้อมเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มี 5 องค์ประกอบหลัก และ 21 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ด้านผู้บริหาร มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 2) การบริหารสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำและความสามารถของผู้บริหาร และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) คุณวุฒิของครูและบุคลากร 2) การบูรณาการและการมีส่วนร่วม และ 3) แรงจูงใจ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 2) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3) การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้เชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ 4) การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 5) การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ เป็นการส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) การบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา 2) การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ และ
- 3) นวัตกรรมหรือผลการดำเนินงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา

มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ 2) การสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีความทันสมัยตามความสนใจของผู้เรียนเสมอ 3) สถานศึกษาได้เป็นที่ปรึกษาให้กับสถานศึกษาอื่นจนมีผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ 4) การดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาที่มีความต่อเนื่องจนเป็นผลเชิงประจักษ์มากกว่า 2 ปีการศึกษา และ 5) จัดเรียนกิจกรรมลูกเสือทำให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะชีวิตมีการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ลูกเสือมีจิตอาสาเป็นไปตามคติพจน์ของลูกเสือวิสามัญบริการ

ซึ่งหลังจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผลการดำเนินงานเป็นงานเป็นเลิศจนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ได้รับข้อเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้มีการปรับปรุงองค์ประกอบ โดยรวม “พลังทีมและความสัมพันธ์” เข้ากับองค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพิ่มองค์ประกอบใหม่คือ “การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน” เพื่อความสมบูรณ์

2. รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วยองค์ประกอบรูปแบบดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การติดตามและประเมินผลของรูปแบบ ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยบูรณาการกระบวนการลูกเสือในทุกมิติ ทั้งการจัดการเรียนรู้ การปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร ผู้เรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า 1) ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าดัชนีประสิทธิผลของรูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าดัชนีประสิทธิผลค่าเท่ากับ 0.7044 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.44

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือผลการศึกษาพบว่า การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) การจัดกิจกรรมลูกเสือ และ 5) การประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา และ 21 ตัวชี้วัด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ จำเป็นต้องเป็นการบริหารแบบองค์รวม (holistic management) ที่เชื่อมโยงทั้งระดับนโยบาย ผู้ปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่าทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร และการประเมินผล ดังกล่าวนอกจากจะเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ของชาติ พ.ศ. 2561 แล้วยังสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ อาชีวศึกษา หรือ Thai Vocational Qualification Framework (TVQF) พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครอบคลุมการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญาที่ดี 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป เป็นความสามารถในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข และการจัดการและการพัฒนา และ 3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริงและความสามารถในการประยุกต์สู่อาชีพ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนดีวิถี

ลูกเสือในสถานศึกษา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากโดยเฉพาะ จะเห็นได้ว่ามีตัวชี้วัดถึง 4 ข้อ สะท้อนว่าผู้บริหารเป็นแกนกลางของความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker (2005, p. 56) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศิลปะของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ ภายในองค์การที่กล่าวนั้นทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกัน ในองค์การซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม และยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของไซยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 189) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำการบริหารจัดการและนำคุณภาพมาสู่สถานศึกษาหรือโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัว ด้านโครงสร้าง ปรับตัวหลักสูตร ปรับกระบวนการเรียนการสอน ปรับกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่มีความสอดคล้องเหมาะสม โดยเฉพาะแนวคิดและค่านิยมที่เกิดจากโลกาภิวัตน์อันจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ ซึ่งสอดคล้องกับ นภัสชญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2562, หน้า 290) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) การบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนต้นแบบลูกเสือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยกิจกรรม 4 ด้าน คือ (1) ด้านลูกเสือ (2) ด้านผู้บริหารโรงเรียน (3) ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และ (4) ด้านการเรียนการสอนและมวลงิจกรรมลูกเสือ จากการสัมภาษณ์ ด้านผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนมีวุฒิทางลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูงขึ้นไปและการแต่งเครื่องแบบลูกเสือเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีองค์ประกอบ เรื่องการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจ สะท้อนความสำคัญของการมีส่วนร่วมภายในองค์กร (Participative Management) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rensis Likert (1997, p.68) กล่าวว่า ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ บุคลากรมี

แรงจูงใจสูงขึ้น เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและทำให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพได้เต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสูงสุด ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าในการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ หากผู้อำนวยการ ครู และเจ้าหน้าที่ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ และประเมินกิจกรรมลูกเสือโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จะทำให้เกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ส่งผลให้แต่ละฝ่ายมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น และเกิดความภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จของกิจการลูกเสือในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ททัยภัทร จินสุทธิ์ (2562, หน้า 142-148) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจการลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า

- 1) สภาพการบริหารกิจการลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 2) รูปแบบการบริหารกิจการลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยองค์ประกอบ หลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 งานหลักงานลูกเสือ คือ 1) การจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ 2) การบังคับบัญชาลูกเสือ 3) การเรียนการสอนลูกเสือ 4) การเงินลูกเสือ และ 5) การรายงานกิจการลูกเสือ องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ กระบวนการบริหาร มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำปฏิบัติและการควบคุม องค์ประกอบที่ 3 คือทักษะชีวิต การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน ประกอบด้วย ทักษะทางสังคม ทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการสื่อสาร 3) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน

มีความสำคัญมากโดยจะเห็นได้ว่ามีตัวชี้วัดถึง 6 ข้อ ประกอบด้วย ได้แก่ การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้เชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่นาระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่

ท่ามกลางธรรมชาติ เป็นการส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับแนวคิดของ กุณิศรา จิตระชาวนา (2562, หน้า 7) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน ว่าองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน จึงจะสามารถทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) หลักสูตร 2) จุดประสงค์ 3) การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกัน เพราะจะทำให้ผู้สอนทราบว่าจัดการเรียนรู้อย่างไร ใช้วิธีการใดบ้าง โดยการจัดการเรียนรู้จะต้องเลือกวิธีการที่น่าสนใจมีความเหมาะสม
- 4) สื่อการเรียนรู้ หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้จะต้องเลือกวิธีการที่น่าสนใจมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
- 5) การวัดผลและประเมินผล 6) การจัดกิจกรรมที่สร้างความดึงดูดใจ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 7) ผู้เรียน หรือนักเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเท่ากับผู้สอน เพราะถ้าไม่มีผู้เรียนหรือผู้รับความรู้ และประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ก็ไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้เพราะไม่มีผู้รับ รวมถึงยังสอดคล้องกับแผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 - 2570) สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการ (2567, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาลูกเสือไทยมี 3 ด้าน คือ 1) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมกิจการลูกเสือ 2) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากิจกรรมลูกเสือ และ 3) ยุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการงานลูกเสือ ซึ่งประเด็นองค์ประกอบที่ 1 ของงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากิจกรรมลูกเสือ ที่ระบุว่า ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนากิจกรรมลูกเสือ (Scout Activities) การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจกรรมลูกเสือในทุกมิติและทุกภาคส่วน โดยพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือให้มีสมรรถนะเป็นมืออาชีพ ส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือเน้นกระบวนการฝึกฝน ฝึกอบรม ไม่ใช่กระบวนการเรียนการสอน เป็นโปรแกรมการจัดกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับเด็กและเยาวชน ให้ได้กระทำหรือฝึกด้วยการปฏิบัติจริงที่ก้าวหน้า สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ สนุกสนาน ดึงดูดใจ เกิดความภาคภูมิใจ เหมาะสมกับช่วงวัย รวมทั้งประโยชน์อันพึงจะได้รับจากการปฏิบัติ หรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยภัทร จินสุทธิ (2562, หน้า 198) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี ได้สรุปองค์ประกอบของการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียน ว่ามีหลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 งานหลักงานลูกเสือ คือ 1) การจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ 2) การบังคับบัญชาลูกเสือ 3) การเรียนการสอนลูกเสือ 4) การเงินลูกเสือ และ 5) การรายงานกิจกรรมลูกเสือ องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ กระบวนการบริหาร มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำปฏิบัติและการควบคุม องค์ประกอบที่ 3 คือ ทักษะชีวิต การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน ประกอบด้วย ทักษะทางสังคม ทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 290 – 291) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การติดตามและประเมินคุณลักษณะของผู้เรียน ตามกรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา ตามกรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 พบว่า คุณลักษณะด้านการเป็นผู้เรียนรู้ ด้านผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านพลเมืองที่เข้มแข็งของผู้เรียน ในระดับอาชีวศึกษา โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่น่าพอใจโดย 1) คุณลักษณะด้านผู้เรียนรู้ เป็นคุณลักษณะผู้เรียนที่เกี่ยวกับการมีความรู้ความเข้าใจความคิดริเริ่มและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน มีทักษะชีวิตและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้เทคโนโลยีและการปรับตัวในยุคดิจิทัล มีความรู้ตามหลักสูตรและการงานอาชีพและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ดี 2) คุณลักษณะด้านผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นคุณลักษณะผู้เรียนที่สามารถคิดหาวิธีการแก้ปัญหา ความสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้และทำงานกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถตั้งคำถามหรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผลในประเด็นที่จะนำสู่การสร้างสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ สามารถคิดริเริ่มทำกิจการของตนเองและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการประกอบอาชีพ และ 3) คุณลักษณะความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง โดยผู้เรียนแสดงให้เห็นถึงการมีความเชื่อในความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในสังคม พฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้เสียสละมีความร่วมมือร่วมใจทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมีพฤติกรรม และแสดงถึงความกระตือรือร้นในการร่วมสร้างร่วมพัฒนาสังคมไทย และในการส่งเสริมสันติภาพและความเท่าเทียมของโลกและการดูแลสิ่งแวดล้อมของโลก และมีความซื่อสัตย์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม

องค์ประกอบที่ 4 การจัดกิจกรรมลูกเสือ ประกอบด้วย การบริหารงาน ลูกเสือในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือ และนวัตกรรมหรือผลการดำเนินงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรแกนกลางและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เน้นการฝึกทักษะชีวิต และสร้างพลเมืองดี ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ และยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (2566, หน้า 11) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือ ว่า คุณภาพงานลูกเสือภายในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานลูกเสือให้บังเกิดประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน แต่ละด้านมี 3 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้เพื่อประกอบการพัฒนาคุณภาพงานลูกเสือ ดังนี้ 1) ด้านลูกเสือ 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านผู้กำกับลูกเสือ 4) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมสัญลักษณ์ลูกเสือ, กิจกรรมตามคำปฏิญาณและกฎ, กิจกรรมโครงการเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนา ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร จตุรภัทร (2560, หน้า 168) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี ได้สรุปแนวทางการพัฒนาลูกเสือไทย มี 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการลูกเสือ โดยมีการกำหนดนโยบาย แผนงานและมาตรฐานในการจัดการลูกเสือไทย (2) ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมลูกเสือเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของลูกเสือ และมีการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง และ (3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการลูกเสือไทย มีระบบการคัดเลือกครูผู้สอนลูกเสือและมีการกำหนดคุณสมบัติของครูที่จะมาเป็นผู้กำกับลูกเสือ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามข้อบังคับของคณะลูกเสือแห่งชาติ และสอดคล้องกับที่ Nilsook (2018, อ้างถึงใน นิรันดร์ สมมุติ, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และจิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2564, หน้า 2064) ระบุว่า การเรียนการสอนให้นักศึกษานำองค์ความรู้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ยังคงห่างไกลในหลาย ๆ มิติ สถานศึกษายังไม่สามารถสอนให้ผู้เรียนคิดเองทำเอง ส่วนใหญ่ยังสอนให้ทำโจทย์แบบเดิม ๆ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ ซึ่งต้องเร่งรัดในการพัฒนาครู อาจารย์ จากประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมีข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา คือ สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ทางลูกเสือวิสามัญ เน้นการบริการ เน้นการปฏิบัติจริงให้มีกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ การ

สร้างนวัตกรรม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุว่า "สื่อที่ดีที่สุดของอาชีวะ คือ สื่อที่ได้จากการปฏิบัติจริง ผู้เรียนสามารถฝึกฝนการปฏิบัติงานจากสื่อในลักษณะ Innovation-Based" นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลยังเสนอว่า ควรพัฒนา ครู อาจารย์ โดยการเพิ่มทักษะ (Up Skill) ให้กับครู อาจารย์ให้มากขึ้น และจัดให้มีการประสานทำงานความร่วมมือกับชุมชนและสังคม การให้ครูเข้าไปรับการฝึกทักษะเพิ่มในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ เช่น หลักสูตรการบุกเบิก หลักสูตรการจัดค่ายพักแรมหลักสูตรแผนที่และเข็มทิศ หลักสูตรระเบียบแถวลูกเสือ หลักสูตรการบันเทิงในกองลูกเสือ เป็นต้น จะเป็นการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญมากโดยเฉพาะจะเห็นได้ว่ามีตัวชี้วัดถึง 5 ข้อย่อย ประกอบด้วย ประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ การสร้างแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีความทันสมัยตามความสนใจของผู้เรียนเสมอ สถานศึกษาได้เป็นที่ปรึกษาให้กับสถานศึกษาอื่นจนมีผลการดำเนินงานด้านลูกเสือที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ การดำเนินงานบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาที่มีความต่อเนื่องจนเป็นผลเชิงประจักษ์มากกว่า 2 ปีการศึกษา และจัดเรียนกิจกรรมลูกเสือทำให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะชีวิตมีการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ลูกเสือมีจิตอาสาเป็นไปตามคตพจน์ของลูกเสือวิสามัญ บริการการปรับปรุงองค์ประกอบ “การติดตามและประเมินผล” เป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจเนื่องจากสะท้อนถึงความจำเป็นในการสร้างกลไกประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับหลักการ PDCA ที่ใช้ในกระบวนการบริหารสถานศึกษา (Deming, 1986 อ้างถึงใน ทิศนา เข้มมณี, 2562) สะท้อนให้เห็นว่าการประเมินแบบมุ่งผลลัพธ์ (Outcome – Based Evaluation) ซึ่งเหมาะสมกับเป้าหมายของโรงเรียนดีวิถีลูกเสือที่เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า แนวทางการนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติระดับสถานศึกษาผู้เรียนผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ พลเมืองที่เข้มแข็ง การนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติยึดหลักการสำคัญ คือ การจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของผู้เรียน พื้นที่ ชุมชน และสังคม รวมทั้งให้อิสระกับสถานศึกษาในฐานะหน่วยปฏิบัติในการกำหนดอัตลักษณ์และทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศภายใต้การสนับสนุนของรัฐในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

โดยยึดหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และยังได้สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2566, หน้า 3) ที่ระบุว่า

เกณฑ์การประเมินการคัดเลือกสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมที่นำคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ลูกเสือในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่นำระบบหมู่ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่สร้างความก้าวหน้า ท้าทาย และดึงดูดใจเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน, การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลางแจ้งที่ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ, ส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม, การจัดกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน, การให้บริการชุมชนและพัฒนาชุมชน รวมถึงยังสอดคล้องกับแผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 - 2570) สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการ (2567, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การขับเคลื่อนแผนการพัฒนาลูกเสือไทยสู่การปฏิบัติ ในระดับนโยบายสกลูกเสือไทย มีบทบาทกำหนดนโยบาย การควบคุม กำกับ ฎระเบียบ ข้อบังคับ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ส่วนระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (สสช.) หน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของ คณะลูกเสือแห่งชาติ ตามนโยบายของสกลูกเสือไทย และคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ มีบทบาทบริหารจัดการ แผน งบประมาณ ทรัพยากร ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ สนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินผล ซึ่งจะเห็นได้ว่าการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญที่ถูกระบุไว้ในแผนการพัฒนาลูกเสือไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัสชญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2562, หน้า 290) วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กล่าวว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบวัดและประเมินผล นิเทศการวัดผล ประเมินผล การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการประชุมเชิง

ปฏิบัติการการวัดและประเมินผลแนวทางเดียวกัน มีแผนการสอนหรือกำหนดการสอน เป็นระดับชั้นร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการรายงาน จัดให้มีระบบกำกับ ติดตาม เผยแพร่ วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนากิจกรรมลูกเสือในปีการศึกษาต่อไป

2. รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์เอกสาร ผลจากการวิจัยเชิงสำรวจ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผลจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา และการติดตามและประเมินผล จากการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบ พบว่า โดยภาพรวมและด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 หลักการของรูปแบบ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นซึ่งมี

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ และการติดตามและประเมินผลของรูปแบบ เพื่อให้ทราบว่าเมื่อพัฒนาไปแล้วบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ โดยตามแนวคิดของ The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation กำหนดการทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐาน และเป็นรูปแบบที่พัฒนาความเข้าใจและความสามารถด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทางลูกเสือในสถานศึกษาโดยการกำกับของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้หลักการบูรณาการและการบริหารงานในสถานศึกษา ตามความเป็นจริงและบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนใช้กระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศติดตาม และประเมินผล โดยอาศัยกระบวนการการมีส่วนร่วม ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรม การสะท้อนปัญหา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มุ่งเน้นไปในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมครูและเจตคติที่ดีต่อกิจการลูกเสือ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยกระบวนการทางลูกเสือให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย คู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และเอกสารประกอบการพัฒนา ซึ่งมีสาระความรู้ที่ครอบคลุมทั้ง 5 เล่ม คือ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน 4) การจัดกิจกรรมลูกเสือ และ 5) การประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา

2.4 กระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาทฤษฎี Learning System (70:20:10) และพัฒนาตามรูปแบบมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 90 ชั่วโมง กำหนดตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 หน้า 1 – 2) ประกอบด้วย 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การสร้างความรู้ความเข้าใจโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน (12 ชั่วโมง) และผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 วัน (14 ชั่วโมง) (20% รวมระยะเวลา 16 ชั่วโมง) ระยะที่ 2 การฝึกปฏิบัติ หลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้บุคลากรทางการลูกเสือที่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการในระยะที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาจริง ระยะเวลา 45 วัน (9 สัปดาห์) (70% รวมระยะเวลา 91 ชั่วโมง)

2.5 การติดตามและประเมินผล ในขั้นตอนของการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีการประเมินความรู้ความเข้าใจตนเองก่อนและหลังเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในขั้นตอนการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา มีการประเมินผล 5 ครั้ง ในระยะที่ 3 การติดตามและประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา (10% รวมระยะเวลา 13 ชั่วโมง) ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จและน่าเชื่อถือ

อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มได้สะท้อนมุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ว่า ควรมีโครงการสนับสนุนการนิเทศการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาทุกปีการศึกษาเพื่อให้บุคลากรทางลูกเสือได้มีโอกาสในการทบทวนองค์ความรู้และควรจัดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางลูกเสือได้มีโอกาสเพิ่มเติมความรู้ในหลักสูตรพิเศษเฉพาะทางลูกเสือที่สูงขึ้น และควรปรับ

ให้เข้ากับยุคและสมัยปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุ่งเจริญ (2550, หน้า 12); วิชาพัชญ์ โหนา (2562, หน้า 193 – 206) ซึ่งล้วนแล้วแต่ได้ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับรูปแบบในการพัฒนา ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องมีหลักการของรูปแบบ มีวัตถุประสงค์ให้ทราบว่าการที่จะพัฒนาอะไรกับใคร ประกอบไปด้วย เนื้อหาอะไรบ้างและกระบวนการในการพัฒนาอย่างไรและจะมีการวัดผลประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าเมื่อพัฒนาไปแล้วบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รินนา ราชซารี (2567, หน้า 336 – 341) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษายุคปกติใหม่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยหลักการรูปแบบวัตถุประสงค์ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา และแนวทางการประเมิน จากการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า โดยภาพรวมและด้านความถูกต้องความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

จะเห็นได้ว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยการพัฒนารูปแบบขึ้นเป็นลักษณะของรูปแบบการพัฒนาเชิงระบบ (System-Based Model) ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบท โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่ต้องการความเป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ รูปแบบดังกล่าว ยังแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างนโยบายระดับต้น (Top – down) กับการปฏิบัติระดับพื้นที่ (Bottom-up) ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานภาครัฐและการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีวศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะด้านอาชีพและชุมชนท้องถิ่น

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินจากข้อสอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม มีความแตกต่างรวมเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากการประเมินของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในระยะการปฏิบัติในสถานศึกษาจริงมีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยการประเมิน ครั้งที่ 5 สูงกว่าครั้งที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลตามแนวคิดของ Gibson et al.

(2006, p. 36 – 38) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลไว้ 4 ประเด็น คือ ผลผลิต ประสิทธิภาพ การปรับตัวและการพัฒนา และแนวทางในการประเมินประสิทธิผลมี 3 แนวทาง คือ การบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับ แนวคิดของ เนติ เกลียววาเรศ (2556, หน้า 7 – 9) ได้กำหนดการประเมินรูปแบบไว้ 4 มาตรฐาน คือ อรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และยัง สอดคล้องกับคู่มือส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมลูกเสือทักษะชีวิตในสถานศึกษาประเภท ลูกเสือวิสามัญ 2 (2562, หน้า 261) ซึ่งได้ระบุ แนวทางการประเมินประสิทธิผลการจัด กิจกรรมลูกเสือ มีประเด็นสิ่งที่ต้องประเมิน ดังนี้ 1) เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ต้องมี เวลาเข้าร่วมกิจกรรมตามที่สถานศึกษากำหนด 2) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือการปฏิบัติ กิจกรรมอย่างต่อเนื่องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของตนเองและการทำงานกลุ่ม 3) ผลงาน ชิ้นงาน พฤติกรรมคุณลักษณะของผู้เรียนที่ปรากฏจากการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลง ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยภัทร จินสุทธิ (2562, หน้า 142 – 148) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัด นนทบุรี จากการวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิผล ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี ไปใช้โดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบที่สร้างขึ้น ได้มาจากการนำหลักการ แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ในการบริหาร กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียน ที่ชัดเจนและผ่านการตรวจสอบ คุณภาพของรูปแบบเกี่ยวกับโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิและ ผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติจริง สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ประกอบกับเนื่องจาก รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นผ่าน กระบวนการสร้างตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ภายใต้คำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานจริงได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ลูกเสือ บุคลากรทางการศึกษา และผู้แทนจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุม และสะท้อนบริบทของการบริหารจัดการกิจการลูกเสือ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างรอบด้าน ซึ่งความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยทั้งระดับนโยบาย (ผู้บริหารสถานศึกษา) ระดับปฏิบัติการ (ครูและบุคลากรทางการศึกษา) และระดับส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด) การที่มีผู้แทนจากหลายภาคส่วนสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือมีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับสภาพจริง ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและครอบคลุมในงานวิจัยนี้ ช่วยยืนยันความถูกต้องและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมอย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารและงานวิจัยที่ผ่านมา

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนดีวิถีลูกเสือไม่ใช่เพียงแค่แนวทางการจัดกิจกรรมแต่เป็นรูปแบบการบริหารที่ครอบคลุมทั้งบุคลากรผู้บริหารกระบวนการการเรียนรู้และการประเมินผลซึ่งสามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจิตอาสาของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยมีข้อค้นพบว่า การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา มีความสำคัญจำเป็นที่มีสิ่งที่จะต้องพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ดำเนินการเพื่อยุ้มนั้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิตในเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัยขบวนการลูกเสือทำให้เกิดพลังด้วยวิธีการลูกเสือที่เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจตามช่วงวัย ก่อให้เกิดเป็นสมรรถนะที่นำไปใช้ในชีวิตและการทำงานได้อย่างบูรณาการกัน โดยเน้นการจัดกิจกรรมกลางแจ้งที่สนุกสนาน ที่ปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เช่น ลูกเสือจิตอาสา ลูกเสือเพื่อการท่องเที่ยวชุมชน ลูกเสือเพื่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องต่อขบวนการลูกเสือ รวมทั้งพัฒนาการลูกเสือให้สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ การเปลี่ยนแปลงของสังคม และนำไปใช้ได้จริง เพื่อให้ลูกเสือสามารถช่วยเหลือตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม ตอบโจทย์การพัฒนา

ประเทศที่มุ่งสร้างสังคมที่เป็นสุข นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในฐานะผู้อำนวยการกองลูกเสือโรงเรียน สามารถนำรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผู้วิจัยจัดทำ ขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา โดยปรับใช้ตามบริบทของ พื้นที่และการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้
2. หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรจัดระบบเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ครู ผู้สอนกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ได้พัฒนาและยกระดับเพิ่มพูนทักษะ (Upskill) และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสอนกิจกรรมลูกเสือขึ้นใหม่ (Reskill) อย่างต่อเนื่อง โดยทำความร่วมมือกับหน่วยงาน สถาบัน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง
3. หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูผู้สอน กิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพด้านนวัตกรรม และทักษะในการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการลูกเสือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการคิดเพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุน องค์ความรู้ งบประมาณ และสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการลูกเสือ ได้สร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่
4. หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการนิเทศ แนะนำ ตรวจสอบในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ในระดับพื้นที่ ตลอดจนเป็นผู้ช่วยในการจัดกิจกรรม หรือกระบวนการเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ให้การสนับสนุนด้านการ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการให้โอกาสในการได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวที่หน่วยงาน ต่าง ๆ จัดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยนำรูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถี ลูกเสือเอาไปใช้กับการพัฒนาสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือของ ประเภทอื่น ๆ เช่น ลูกเสือสำรอง ลูกเสือสามัญ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยทางการบริหารอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ของสถานศึกษาสังกัดอื่น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

อื่น ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการบริหารของเอกชน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง ถ้ามีความเหมือนจะได้ยืนยันข้อค้นพบ ซึ่งจะทำให้เกิดข้อค้นพบที่มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). *แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. _____ . (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2554). *บันทึกการอภิปราย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา*, 24 กุมภาพันธ์ 2554, กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- กวี พันธุ์มีชาวี และคณะ. (2535). *คู่มือลูกเสือ - เนตรนารีสำรอง สามัญ สามัญรุ่นใหญ่ และวิสามัญ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจณี พลหมั่น. (2566). *บทบาทผู้บริหารกับการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปรัชญ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญศรี คำชาย. (2540). *จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- กุลิสรา จิตธรรมานิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. ค้นเมื่อ 24 เมษายน 2566, จาก drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.
- จรวพร ธรรมินทร์. (2556). *รายงานการสัมมนาวิชาการ: แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา*. วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2556. กรุงเทพฯ.
- จารุณี แก้วเย็น (2556). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. ยะลา: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชัชวาล อรรถศุภพัทธ์. (2555). *การทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย PDCA*. สืบค้นจาก www.ktbgslife.kgs.co.th.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2555). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติ การบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3) สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.
- เดชา คณัทภัศ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: อรุณสภา. พระนครศรีอยุธยา: เทียนวัฒนา พรินต์ติ้ง.
- ทรงพล เจริญคำ. (2563). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- ทิตนา แคมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อรรถศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2553). *Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ส.ส.ท..
- _____. (2551). *Training Roadmap ตาม Competency.เขาทำกันอย่างไร?*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ส.ส.ท..
- ธิดาสวัสดิ์ อุ่นทอง. (2560). *ภาวะผู้นำตนเอง: แนวคิดการพัฒนาความเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21*. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 28 ฉบับที่ 1. วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธิดินัดดา สิงห์แก้ว. (2562). *การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้วงจร PDCA : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดป่าตึงห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพทางการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ขาวฟ้า.
- ธีระ รุณเจริญ. (2557). *ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ: ศักยภาพเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์วิทยาลัยนเรศวร.

- ธีระศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์วิทยาลัยนเรศวร.
- นภัชญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2564). *การบริหารการศึกษาเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิรันดร์ สมมุติ, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และจิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2564). *อนาคตภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*.
- เนติ เฉลยวาเรศ. (2556). *การประเมินอภิมานแนวคิดและหลักการ*. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*.
ในการบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (กรุงเทพฯ: ข้าวฟ้า, 2557), หน้า 21-22.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปารวี สยัดพานิช. (2564). *การสร้างพลังทีมให้มีประสิทธิภาพ*. งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. สืบค้นออนไลน์
<https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/15325/>.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน. บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน).
- พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551. "ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125, ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551)". *พริกหวานกราฟฟิค*.
- ภาวดี อนันต์นาคี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

- ภาวิตา ธาราศิริสุทธิ, และวิบูลย์ ไตรณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชาพัชญ์ โหนา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาศูนย์บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รินนา ราชชาวี. (2567). *รูปแบบการพัฒนาศูนย์ของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รอชีตะ เอ็ง. (2555). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัตน์ เกตุจันทร์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- _____. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดีวิวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- _____. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2556.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2553). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. วัฒนาพริ้นติ้ง.
- _____. (2564). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. วัฒนาพริ้นติ้ง.
- วิภาวรรณ เล็งสาย. (2561). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม*. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาการจัดการ, สาขาการประกอบการ.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ: ทิพยวลิตี.

ศิริ ถิอาสนา. (2557). เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.

สธิรพร เซวณชัย. (2560). กลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.

พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สภาลูกเสือไทย. (2560). รายงานการประชุมสภาลูกเสือไทย ประจำปี 2560, 20 สิงหาคม 2560, กรุงเทพฯ: สภาลูกเสือไทย.

สมุทพร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. ระยอง: พี.เอส.

การพิมพ์ สร้อยตระกูล (ตัวอักษร) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สัมมาธรนิษฐ์.

สมพร ปานดำ. (2564). การสังเคราะห์งานวิจัยด้านอาชีวศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการอาชีวศึกษากลุ่มอุตสาหกรรม. วารสารวิจัยและนวัตกรรม อาชีวศึกษา.

สารานุกรมลูกเสือ. (2557). สารานุกรมลูกเสือ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ สกสค.

สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน. (2552). แนวการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.

_____. (2555). สารานุกรมลูกเสือ 100 ปี ลูกเสือไทย, (เล่มที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.

_____. (2557). สารานุกรมลูกเสือ, (เล่มที่ 4), กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.

_____. (2562). คู่มือการใช้งานระบบสารสนเทศ ลูกเสือ ยุวกาชาดและพนักงานส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 1

_____. (2566). คู่มือการใช้เกณฑ์การประเมินผลและคัดเลือกโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ประจำปี 2566, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. (2564). คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียนวิชาลูกเสือ – เนตรนารี ประเภทสามัญ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). สารสำคัญของลูกเสือ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548).
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ.2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2553). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูให้มีและเลื่อนวิทยะฐานะ, เอกสารอัดสำเนาหนังสือ ก.ค.ศ.
ด่วนที่สุด ที่ ศธ 1206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการ
อาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง. การจัดกิจกรรมหลักสูตร.สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. (2522). ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่า
ด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสำรอง (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2522.
- _____. (2525). ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชา
พิเศษลูกเสือสามัญ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2525.
- _____. (2528). ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชา
พิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2528.
- _____. (2529). ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชา
พิเศษลูกเสือวิสามัญ (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2529.
- _____. (2535). ระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.
2545. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- _____. (2549). พระราชบัญญัติลูกเสือ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2528. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. (2551). *ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตร และวิชาพิเศษลูกเสือสามัญ* (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2551). *พระราชบัญญัติลูกเสือแห่งชาติ พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *คู่มือและพัฒนากิจกรรมลูกเสือทักษะชีวิต ในสถานศึกษา ประเภทลูกเสือสามัญ หลักสูตรลูกเสือเอก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2562). *คู่มือส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมลูกเสือทักษะชีวิตในสถานศึกษา ประเภทลูกเสือสามัญ 1*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2562). *คู่มือส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมลูกเสือทักษะชีวิตในสถานศึกษา ประเภทลูกเสือสามัญ 2*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานลูกเสือภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก. (2556). *หลักศีลธรรมจากกฎและคำปฏิญาณของลูกเสือ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ลาดพร้าว.
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2559). *รายงานผลการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2559, 28 พฤศจิกายน 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ.
- _____. (2550). *คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญ ขั้นความรู้เบื้องต้น (btc)*. กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ลาดพร้าว.
- _____. (2550). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการตรวจชั้นที่ 3 ขึ้น ผูกหัดงาน และการตรวจชั้นที่ 5 ขึ้นปฏิบัติงานและประเมินผล*. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการลูกเสือฝ่ายพัฒนาบุคลากร. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2551). *คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่*
ขั้นความรู้เบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ
 สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว..
- _____. (2553). *คู่มือการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามัญขั้นความรู้ขั้นสูง*.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
 บุคลากรทางการศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2555). *คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 31).
 กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ
 บุคลากรทางการศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2555). *คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่* *ขั้นความรู้*
เบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิ
 ภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2565). *กำเนิดลูกเสือไทย*. ออนไลน์ <https://www.scoutthailand.org/>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2542). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ*
พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ:
- _____. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ:
 พรินทวานกราฟฟิค.
- _____. (2565). *การวิจัย ติดตามและประเมินคุณลักษณะผู้เรียนตามกรอบที่พึง*
ประสงค์ของการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ:
 พรินทวานกราฟฟิค.
- สุพัตรา ปทุมคณารักษ์. (2553). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอทับปุด*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจปฐาลักษณ์. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การ
สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4.
วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ.
- สุภาพร จตุรภัทร. (2556). ยุทธศาสตร์การพัฒนาการลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็น
พลเมืองดี. สาขาวิชาพัฒนาศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็น
ผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2554). การพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวทาง
อิสลาม ระดับอุดมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555). หลักบริหารการศึกษา. นนทบุรี: สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- หทัยภัทร จินสุทธิ. (2562). รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของ
นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2557). แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือวิสามัญในสถานศึกษา.
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของสำนักงาน
สกสค.
- อัจฉรา คำพูล. (2560). ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการ บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อิชยา กองไชย. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ
ในการฟังและพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสำหรับลูกเสือ
มัคคุเทศก์ตามแนวคิดการใช้บริบทเป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกันและการเสริมต่อ
การเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุษา คงทอง และคณะ. (2553). *องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทียน.

อุษา แซ่เตี๋ยว. (2559). *ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bruner Lerome S. (1969). *The Process of Education*. Massachusetts Haward University Process Cambridge.

Drucker, Peter F. (2002, August). *The Discipline of Innovation*. *Harvard Business Review*, 6(8) 95 – 103.

Gulick Luther and L. Urwick (1936.) *Papar on The Science of Administration*. New York: Columbia University.

Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; Donnelly, J. H. and Konopaske, R. (2006). *Organizations: behavior, structure, processes*. 12thed. New York: McGraw Hill Irwin.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determination of sample size for research activities*. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), pp. 607 – 610.

Likert, R. (1997). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw–Hill.

Lu, Chien – Cheng. (1993). *General Foci and Content Elements For a New Scouting Education Curriculum of the Republic of China on Taiwan: A Delphi Study*. Illinois: University of Illinois at Urbana – Champaign. Retrieved from ProustFile: Dissertation Abstracts Abstracts On Disc.

Proctor, Tammy Marie. (1995). *Gender, Generation, and The Polities of Polities of Guiding and Scouting in Interwar Britain (Boy Scouts, Girl Guides, Britain)*. New Jersey: Rutgers the State University of New Jersey – New Brunswick. Retrieved from Proust File: Dissertation Abstracts On Disc.

Paul Hersey Kenneth Blanchard and Johnson E. Dawey, *Management ofafational Behavior: Leading Human Resources*. Eight Editions. (Ne Prentice Hall, 2001), 134.

Rawlinson, J.G. 1971. *Creative Thinking and Brainstorming*. New York: Management Raining Limited.

Sahlbers, Pasi. (2011). *Finnish Lessons: What Can the World Learn from Educational Change in Finland? (Series on School Reform)*. New York: Columbia University.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.

Senge, Peter M., and others. (1999). *The dance of change: the challenges of sustaining momentum in learning organizations*. New York: London Currency/Doubleday; Nicholas Brealey.

Shinkevin, Anned D. (1989) *Two Boy Scout Troops: the Troop Cotterers on What Boys Learn*. Fairbanks, Alaska: Institute of Social and Economic Research, University of Alaska.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาองค์ประกอบ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาองค์ประกอบ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาองค์ประกอบให้การสัมภาษณ์ (ผู้เชี่ยวชาญ) เพื่อหาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายพงษ์ศาสตร์ อภิธรรมพงศ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร
2. นางพัชรพร สุวรรณไตรย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร
3. ดร.พงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
4. นายมงคล อาจวิชัย รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร
5. นายครรชิต คุณสาร ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม
6. นางสาวพิมพ์พัสดา ดวงลาพิมพ์ ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี
7. นายจตุพร ยิ่งกาสี ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
8. นายอรุณ มหาคาม หัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
9. นายประสพพร โพธิ์ตา ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ วิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร
10. นายจิรภัทร จิรภาสธภาพ ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ วิทยาลัยการอาชีพหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียน
ดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (อาจารย์มหาวิทยาลัย)
2. นายชนะศักดิ์ ทันทิมา ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา)
3. นายทศพล สุวรรณไตรย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนวนิพนธ์ราชนี
มุกดาหาร และผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดมุกดาหาร
(ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา)
4. นายสมเอน หนองสูง รองศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร (ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา)
5. นายบุญรับ สิทธิรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ)
6. ดร.แสง โชติบุญ ผู้ช่วยตรวจการลูกเสือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ)
7. ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาลัย (ผู้เชี่ยวชาญด้านการ
จัดกิจกรรมลูกเสือ)
8. ดร.พงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน
ผู้บริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (ระดับอาชีวศึกษา)
9. นายพรมพิริยะ พรหมสูตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยการเทคนิค
หัวตะพาน ผู้บริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (ระดับอาชีวศึกษา)
10. ดร.ปรัชญา มานะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสามขามมิตรภาพ
ที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ (ระดับประถมศึกษา)

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของการบริหารโรงเรียนดีวิถี
ลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชนะศักดิ์ ทันทิมา ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
4. ดร.ปรัชญา มานะวงศ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
5. นางสาวพิมพ์พัชรา ดวงลาพิมพ์ ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและ
กิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

ภาคผนวก ง

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบของการบริหารโรงเรียนดี
วิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.วรัท พฤษภาทวิกุล เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงาน
ลูกเสือแห่งชาติ
2. ดร.สุภชัย จันปุ่ม รองเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงาน
ลูกเสือแห่งชาติ
3. เรืออากาศโท สมพร ปานดำ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. ดร.อำนาจ สายฉลาด ผู้อำนวยการสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและ
กิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.นุชรัตน์ ประสิทธิ์ศิลป์ชัย ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
7. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
8. นายบุญรับ สิทธิรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
9. นายทงชัย เจริญรัตน์ ผู้ตรวจการลูกเสือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
10. นายทศพล สุวรรณไตรย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนวมินทราชินี
มุกดาหาร และผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมุกดาหาร สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ Best Practice

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพดอนตาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ Best Practice

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ Best Practice

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนาคคำสร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ Best Practice

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยและยื่นข้อประกอบการศึกษา
เรียน ดร.พงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแสดงรายละเอียดข้อประกอบการศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้ที่อยู่อาศัยตรวจสอบและยื่นข้อประกอบการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแสดงรายละเอียดองค์ประกอบการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.แสง โชติบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแสดงรายละเอียดองค์ประกอบการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.ปรัชญา มานะวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแสดงรายละเอียดองค์ประกอบการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายชนะศักดิ์ ทันธิมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแสดงรายละเอียดองค์ประกอบการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้อยู่ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายพรมพิริยะ พรหมสูตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแสดงรายละเอียดองค์ประกอบการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายสมเอน หนองสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแสดงรายละเอียดองค์ประกอบการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายทศพล สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแสดงรายละเอียดองค์ประกอบการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๒๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชนะศักดิ์ ทันธิมา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีถูกเลือกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา กาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปรัชญา มานะวงศ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวพิมพ์พิชชา ดวงลาพิมพ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีถูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน ดร.นุชรรัตน์ ประสิทธิ์ศิลป์ชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน ดร.อำนาจ สายฉลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรนต์ ดวงขาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน นายทศพล สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน นายบุญรับ สิทธิรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน เรืออากาศโทสมพร ปานดำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา กวาระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน ดร.สุภชัย จันทน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์
ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็น
ไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน ดร.วรัท พฤกษาทวีกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

เรียน นายทองชัย เจริญรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๒ ๓๕๑๔



ที่ ศธ ๐๒๔๘/ว๑๒๒๕

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
๑๗ ถนนวิจิตรสุการ อำเภอเมืองมุกดาหาร
จังหวัดมุกดาหาร ๔๙๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญวิทยากร

เรียน ดร.พลก ไซโคญ, ชาญบุญป ลิทธิรัตน์, นางนันทะพร ติณวิวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย
๒. ตารางการฝึกอบรม

จำนวน ๑ ชุด

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหารเป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำวิจัย และเป็นที่ปรึกษาพิเศษวิทยานิพนธ์

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติบรรยาย ในวัน เวลา สถานที่ และหัวข้อการบรรยาย รายละเอียดดังตารางการฝึกอบรมที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสไมสอน หนองสูง)

รองศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร รักษาการในตำแหน่ง
ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

โทรศัพท์ ๐๙-๓๕๖๒-๓๕๑๔ (นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ ผู้วิจัย)

โทรสาร ๐-๔๒๖๑-๑๘๖๑

“เรียนดี มีความสุข”



สำเนาฉบับ



ที่ ศธ ๐๒๔๘/๑๒๒๗

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
๑๗ ถนนวิจิตรูการ อำเภอเมืองมุกดาหาร
จังหวัดมุกดาหาร ๔๔๐๐๐

๕/ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำการวิจัยในสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมไพรจังหวัดมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบตอบรับการเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๐๒๗๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศ.ด.) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภานุบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหารเป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำวิจัย และเป็นທີ່ปรึกษาพิเศษวิทยานิพนธ์

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร พิจารณาแล้วเห็นว่าสถานศึกษาแห่งนี้มีความเหมาะสมและมีความพร้อมด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยในสถานศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจของครูผู้สอน กิจกรรมลูกเสือ และเพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระยะเวลาการทำวิจัย คือ

- ระยะเวลาที่ ๑ การสร้างความรู้ความเข้าใจโดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๒ วัน ณ วิทยาลัยการอาชีพพนมไพรจังหวัดมุกดาหาร ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๗

- ระยะเวลาที่ ๒ การฝึกปฏิบัติกิจกรรมและสร้างประสบการณ์จริง ในสถานศึกษา โดยกำหนดกิจกรรมฝึกปฏิบัติ เป็นเวลารวม ๔๕ วัน รายละเอียด คือ ๙ สัปดาห์ สัปดาห์ละ ๕ วัน วันละ ๒ ชั่วโมง รวมเวลาการฝึกปฏิบัติจริง จำนวน ๙๑ ชั่วโมง (โดยวิธีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในระยะเวลาที่ ๑ ไปบูรณาการกับการจัดการเรียนสอนปกติโดยไม่เพิ่มภาระใหม่ให้ครูผู้สอน)

- ระยะเวลาที่ ๓ การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ของผู้เข้ารับการพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติและหลังการศึกษาปฏิบัติ (ของระยะเวลาที่ ๒) มีกำหนดการติดตามและประเมินผล โดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้ติดตามและประเมินผลตามระยะเวลาและแบบติดตามที่กำหนด

/เพื่อให้...

“เรียนดี มีความสุข”

-๒-

เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน ดังนี้

๑. ขอให้พิจารณาอนุญาตและมอบหมายให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการลูกเสือในสถานศึกษา เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยตลอดโครงการฯ (ระยะที่ ๑ - ๓) จำนวน ๑๕ - ๒๐ คน โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับเกียรติบัตรหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงาน

๒. มอบหมายให้บุคลากรดังกล่าวเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ (ระยะที่ ๑) จำนวน ๒ วัน ณ วิทยาลัยการอาชีพพนมมหาราชนิ มุกดาหาร ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ (การแต่งกายชุดลูกเสือ) โดยผู้เข้ารับการอบรมไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าอาหารและอาหารว่างตลอดการฝึกอบรมฯ และขอให้จัดส่งรายชื่อผู้รับการฝึกอบรมฯ ภายในวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗

๓. ขอความอนุเคราะห์ท่านพร้อมด้วยรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่ได้รับมอบหมาย) เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยตลอดโครงการฯ รายละเอียดดังเอกสารคู่มือที่แนบมาพร้อมนี้

๔. ขอความอนุเคราะห์ใช้ห้องประชุม และโสตทัศนูปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง พร้อมผู้ควบคุม ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ โดยงดเว้นค่าธรรมเนียม

๕. ขอเชิญท่านและผู้เกี่ยวข้องร่วมเป็นเกียรติในพิธีเปิดการฝึกอบรมฯ ดังกล่าว ในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น. (การแต่งกายชุดลูกเสือ)

๖. ขอให้มอบหมายผู้รับผิดชอบในการประสานการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตลอดจนเสร็จสิ้นโครงการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมเอน หนงสูง)

รองศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร รักษาการในตำแหน่ง
ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

โทรศัพท์ ๐๙-๓๕๖๒-๓๕๑๔ (นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ ผู้วิจัย)

โทรสาร ๐-๔๒๖๑-๑๘๖๑

นาง

นางสาว

(นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ

ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน

“เรียนดี มีความสุข”

ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๐๒๑/๒๕๖๗

IEC NO. HE ๖๗-๐๐๑

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (Model for
Developing the Administration of Scout-oriented Schools Under the Office
of the Vocational Education Commission in the Northeast Region)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. ประวัติผู้วิจัย/ผู้ร่วมวิจัย
๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบสอบถาม)
๕. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์)
๖. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสังเกตการณ์)
๗. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสัมภาษณ์)
๘. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสนทนากลุ่ม)
๙. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับอาสาสมัครอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป)
๑๐. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
 - ๑๐.๑ แบบสัมภาษณ์ Best Practice
 - ๑๐.๒ แบบสังเกต
 - ๑๐.๓ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ๑๐.๔ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 - ๑๐.๕ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) คณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

วันหมดอายุ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

รายงานความก้าวหน้า ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ผู้กึ่งนี้ อุกะ:๕๗

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ชั้น ๒ อาคารปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์วิจัย เทคโนโลยี
และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐

โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๗๑๐-๑๕๕

ข้อปฏิบัติสำหรับโครงการวิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

๑. ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในแบบฟอร์มโครงการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแล้วเท่านั้น

๒. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการ เมื่อ

๒.๑ มีการดำเนินโครงการวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนดในหนังสือรับรอง หรือเมื่อครบ ๑ ปีจากวันที่ระบุไว้ในหนังสือรับรอง โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้า (แบบ AF/๐๑-๐๖/๐๑.๑)

๒.๒ มีการดำเนินโครงการวิจัยไม่ทันตามที่กำหนด โดยทั่วไปคณะกรรมการจะให้การรับรองไม่เกิน ๑ ปี ก่อนวันหมดอายุ อย่างน้อย ๓๐ วัน ผู้วิจัยจะต้องส่งเอกสารต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย โดยส่งแบบเสนอขอต่ออายุการรับรองโครงการ (แบบ AF/๐๒-๐๖/๐๑.๑) มายังระบบยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย

๒.๓ มีความจำเป็นในการปรับแก้โครงการวิจัย หรือ มีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงในแบบรายงานขอปรับปรุงโครงการวิจัย (แบบ AF/๐๓-๐๖/๐๑.๑) โดยอ้างอิงหมายเลขสำคัญโครงการที่ได้รับ โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย จำเป็นต้องแนบประวัติของผู้วิจัยที่เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมแนบมาด้วย

๒.๔ มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรง เกิดขึ้นแก่อาสาสมัครในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องมีเอกสารแจ้งกรรมการภายใน ๗ วันปฏิทิน และหากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงนั้นเป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ต้องแจ้งกรรมการภายใน ๒๔ ชั่วโมง (โดยทางจดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือโทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์สำหรับอาสาสมัครในสถาบัน (แบบ AF/๐๔-๐๖/๐๑.๑) หรือรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน (แบบ AF/๐๕-๐๖/๐๑.๑)

๒.๕ มีการดำเนินการใด ๆ ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยต้องรายงานให้คณะกรรมการรับทราบภายใน ๕ วันทำการนับจากวันที่ตรวจพบ โดยใช้แบบรายงานการดำเนินงานวิจัยที่เบี่ยงเบน (แบบ AF/๐๖-๐๖/๐๑.๑)

๒.๖ การวิจัยเสร็จสิ้นลงหรือยุติการวิจัยด้วยวิธีใด ๆ ให้ผู้วิจัยมีหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้น พร้อมผลการดำเนินการวิจัยให้คณะกรรมการทราบตามแบบรายงานแจ้งปิดโครงการวิจัย (แบบ AF/๐๗-๐๖/๐๑.๑)

๓. คณะกรรมการจะมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของการดำเนินงาน พร้อมทั้งรับฟังและให้คำปรึกษาปัญหาที่อาจมีในระหว่างการดำเนินการวิจัย โดยสำนักงานจะมีหนังสือแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลา ๑๔ วัน ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบและอาจมีข้อเสนอแนะให้ปฏิบัติต่อไป

ภาคผนวก ช

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

คู่มือการใช้ เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนดีวิถีลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน  จัดทำโดย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	คู่มือ รูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน  เล่มที่ 1 ด้านผู้บริหาร จัดทำโดย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
คู่มือ รูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน  เล่มที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำโดย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	คู่มือ รูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน  เล่มที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน จัดทำโดย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
คู่มือ รูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน  เล่มที่ 4 การจัดกิจกรรมลูกเสือ จัดทำโดย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	คู่มือ รูปแบบการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน  เล่มที่ 5 การประเมินผลการทำงานสถานศึกษา จัดทำโดย นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 11 เอกสารเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ภาคผนวก ข

ค่า IOC ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ค่า IOC ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ตาราง แบบบันทึกสรุปคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

ข้อ ที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10			
1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	10	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	10	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	10	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	110	11.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	110	11.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	99	00.90	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	99	00.90	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	110	11.00	ใช้ได้
9	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	99	00.90	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	110	11.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	99	00.90	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	110	11.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	110	11.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	10	11.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	10	00.90	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	10	11.00	ใช้ได้
17	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	00.90	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	9	00.90	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	10	11.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	10	11.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	10	11.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	10	11.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	0	+1	8	00.80	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	00.90	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10			
25	+1	+1	0	+1	0	+1	0	+1	+1	+1	7	00.70	ใช้ได้
26	+1	0	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	8	00.80	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบกิจกรรม

สัมภาษณ์ BEST PRACTICE ในการทำดัชนีนิพนธ์
ณ วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร

“รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”



อาจารย์ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม

ให้สัมภาษณ์โดย :
นายพงษ์ศาสตร์ อภิธรรมพงศ์
ผู้อำนวยการกองลูกเสือโรงเรียน
วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล

ผู้วิจัย
นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์
นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

สัมภาษณ์ BEST PRACTICE ในการทำดัชนีนิพนธ์
ณ วิทยาลัยการอาชีพหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

“รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”



อาจารย์ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม

ให้สัมภาษณ์โดย
ดร.พงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม (L.T)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน

ผู้วิจัย
นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์
นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ภาพประกอบ 12 การสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
จนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ณ วิทยาลัยการอาชีพดอนตาล
และวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน เพื่อศึกษาองค์ประกอบของ
การบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ

สัมภาษณ์ BEST PRACTICE ในการทำดัชนีพินธ์
ณ วิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

**“รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”**



อาจารย์ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร
ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

ให้สัมภาษณ์โดย
นายอภิรักษ์ ภาคสุโพธิ์
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน

ผู้วิจัย
นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์
นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

สัมภาษณ์ BEST PRACTICE ในการทำดัชนีพินธ์
ณ วิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

**“รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”**



อาจารย์ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร
ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

ให้สัมภาษณ์โดย :
นางพัชรพร สุวรรณไตรย์
ผู้อำนวยการกองลูกเสือโรงเรียน
วิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย

ผู้วิจัย
นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์
นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ภาพประกอบ 13 การสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
จนเป็นต้นแบบโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ณ วิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน
และวิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย เพื่อศึกษาองค์ประกอบ
ของการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ



ภาพประกอบ 14 ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

Research and Development

ทดลองใช้รูปแบบ



นางสาวมัทนา สุกสวัสดิ์
ผู้วิจัย

การพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือ ในสถานศึกษา สังกัดสอศ. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน



ขั้นตอนทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนดีวิถีลูกเสือไปทดลองใช้ในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยเทคนิคพนมไพร อ.เมือง จ.หนองบัวลำภู มีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ จำนวน 30 คน โดยใช้กระบวนการ การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา และมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้รูปแบบ หลังทดลองใช้ พบว่า รูปแบบการพัฒนามีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาโรงเรียนดีวิถีลูกเสือได้อย่างมีประสิทธิภาพ







A MODEL FOR DEVELOPING THE ADMINISTRATION
OF SCOUT-ORIENTED SCHOOLS UNDER THE OFFICE
OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION
IN THE NORTHEAST REGION

ภาพประกอบ 15 ทดลองใช้รูปแบบ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวมัทนา สุขสวัสดิ์
วัน เดือน ปี เกิด	16 กันยายน 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 336 หมู่ 9 ตำบลนาสีนวน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ประกาศนียบัตรชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมุกดาหาร
พ.ศ. 2550	ประกาศนียบัตรระดับอนุปริญา วิทยาลัยเทคโนโลยีมุกดาหาร
พ.ศ. 2552	ปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาเอกวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
พ.ศ. 2554	ปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2563	ปริญญาตรี หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2567	ปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2559	ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2559	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2568	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร