



แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของ
นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของ
นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี"

ของ กฤษฎา พุ่มพันธ์ม่วง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน)

..... กรรมการปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

..... กรรมการปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล)

..... กรรมการปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.พิทยา แสงสว่าง)

อนุมัติ

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

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
ผู้วิจัย	กฤษณา พุ่มพันธ์ม่วง
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2567
คำสำคัญ	การบริหารจัดการ, กิจกรรมลูกเสือสำรอง, การควบคุมตนเอง

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองและความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา และ 4) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 133 คน ผู้ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 คน ครูผู้สอนลูกเสือสำรอง จำนวน 10 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ที่เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือสำรอง จำนวน 48 คน ของโรงเรียนวัดไผ่เกาะโพธิ์งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เครื่องมือสำหรับการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง แบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน และประเด็นสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมมีระดับการเห็นด้วยกับแนวทางที่นำเสนออยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ (leading) ด้านการควบคุม (controlling) ด้านการจัดองค์กร (organizing) และด้านการวางแผน (planning) ผลการตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาหลังการใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมนักเรียนมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

4. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมกับสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีประโยชน์ต่อการสอนและการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง

Title	GUIDELINES FOR MANAGING CUB SCOUT ACTIVITIES TO PROMOTE STUDENT SELF CONTROL UNDER THE JURISDICTION OF THE SUPHANBURI PROVINCIAL PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
Author	Kritsana Poomphanmuang
Advisor	Assistant Professor Nattakan Prechanban, Ph.D.
Co-Advisor	Assistant Professor Anucha Kornpuang, Ph.D. Nat Rattanasirinichakun, Ph.D.
Academic Paper	Ed.D. Dissertation in Educational Administration, Naresuan University, 2024
Keywords	Management, Cub Scout Activities, Self-Control

ABSTRACT

This research aimed to study four objectives: 1) to study the status and problems of the management of the Cub Scout activities and opinions on the management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control of primary school students under the Office of the Primary Education Area, Suphan Buri Province; 2) to create and examine the management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control of primary school students; 3) to study the results of the experiment on the management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control of primary school students; and 4) to assess the appropriateness, feasibility, and usefulness of the management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control of primary school students. The sample group used in the research consisted of 133 primary school directors under the Office of the Primary Education Area, Suphan Buri Province, 5 primary quality checkers of the management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control of primary school students, 10 Cub Scout teachers, and 48 primary school students in grades 1-3 who participated in the Cub Scout activities at Wat Phai Ko Pho Ngam School, under the Office of the Primary Education Area, Suphan Buri Province, Area 1. The research instruments consisted of a questionnaire, an appropriateness and consistency assessment form, a student self-

control measure, and focus group discussions. Data were analyzed using the mean, standard deviation, percentage, and content analysis.

The research results are as follows:

1. The conditions and problems of the management of the Cub Scout activities in schools under the Office of the Primary Education Area, Suphan Buri Province, overall, have a high level of implementation. As for opinions on the management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control in primary school students, overall, there is a high level of agreement with the proposed guidelines.

2. The management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control in primary school students have 4 important components: leadership, control, organizing, and planning. The results of the inspection of the management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control in primary school students are at the highest level of appropriateness overall.

3. The results of the evaluation of self-control of primary school students after using the management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control in primary school students, overall, the students have a high level of implementation and the quality has passed the specified criteria.

4. The management guidelines for the Cub Scout activities to promote self-control in primary school students under the Office of the Primary Education Area, Suphan Buri Province, which were created are appropriate for the management conditions of the Cub Scout activities in schools, can be put into practice, and are useful for teaching and organizing Cub Scout activities.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลืออย่างยิ่ง ทั้งด้านวิชาการ และด้านการดำเนินงานวิจัย จากบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ได้แก่

ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง ดร. ณัฏฐ์ รัตนศิริณิษฐกุล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พิทยา แสงสว่าง ที่ให้โอกาสทางการศึกษา ช่วยแก้ปัญหาให้คำแนะนำปรึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย รวมทั้งช่วยตรวจทาน แก้ไขวิทยานิพนธ์มา โดยตลอด จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์อย่างทรงคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณ พ.อ.สุเทพ อ้วนแก้ว ดร.อำนาจ สายฉลาด ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณ ดร.ชจิต ฝอยทอง อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาอังกฤษ รวมถึงบุคลากร และเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ อำนวยความสะดวก รวมทั้งให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนทุกท่านซึ่งมิได้กล่าวนามที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน พลเอกอภิศักดิ์ สมบัติเจริญนนท์ นางสาวเรไร พุ่มพันธ์ม่วง นางสาววิภา ผินสุวรรณ และนายธิติพันธ์ ถาวรพรหม

สำหรับคุณงามความดี คุณค่า และคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอมอบให้แก่บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพ ผู้มีพระคุณ ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา จนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

กฤษณา พุ่มพันธ์ม่วง

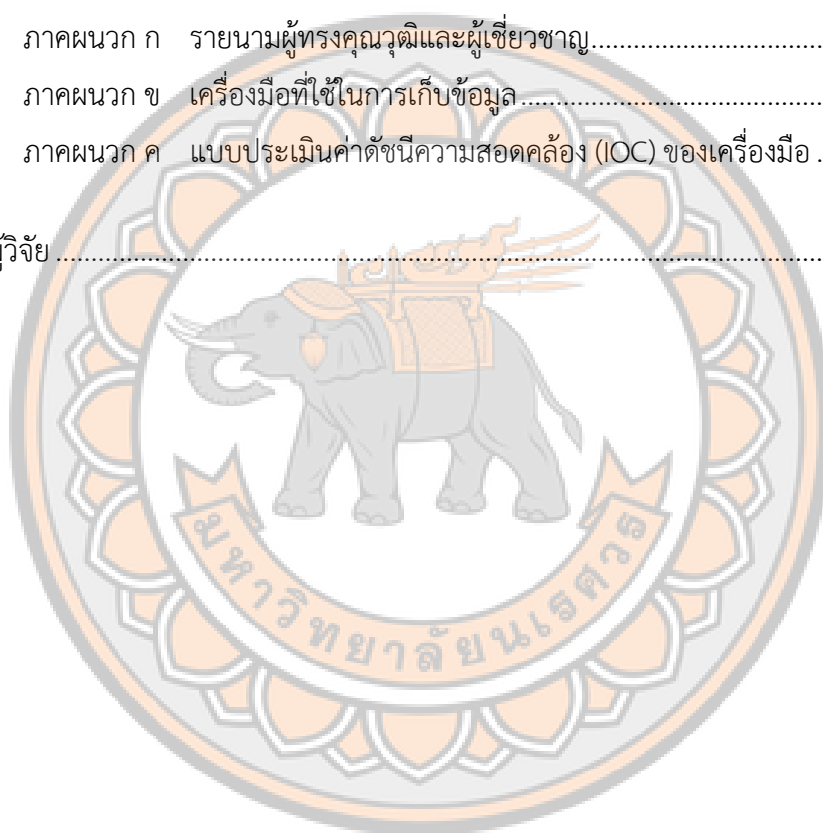
สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
ประกาศคุณูปการ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่得益จากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	41
การจัดกิจกรรมลูกเสือ.....	47
กิจกรรมลูกเสือสำรอง	62
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง.....	67
ความหมายการควบคุมตนเอง.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	79
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	88

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
ขั้นตอนที่ 1	การศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.....	92
ขั้นตอนที่ 2	การสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี	96
ขั้นตอนที่ 3	การทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.....	98
ขั้นตอนที่ 4	การประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.....	100
บทที่ 4	ผลการวิจัย.....	102
ตอนที่ 1	ผลการศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองและความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.....	103
ตอนที่ 2	ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี	117
ตอนที่ 3	ผลการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน.....	125
ตอนที่ 4	ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.....	126

บทที่ 5 บทสรุป	132
สรุปผลการวิจัย	133
การอภิปรายผล	136
ข้อเสนอแนะ	144
บรรณานุกรม	145
ภาคผนวก	155
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	156
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	158
ภาคผนวก ค แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ	172
ประวัติผู้วิจัย	191



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในชั้นตอนที่ 1 แยกตามพื้นที่ของเขตการศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี	93
ตาราง 2	แสดงข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	103
ตาราง 3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหาร กิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม	104
ตาราง 4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหาร กิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (ด้านการจัดตั้งกลุ่มและกองลูกเสือ).....	105
ตาราง 5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหาร กิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ).....	106
ตาราง 6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหาร กิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (ด้านการจัดการเรียนการสอน)	107
ตาราง 7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหาร กิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (ด้านการเงินลูกเสือ)	108
ตาราง 8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหาร กิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ)	109
ตาราง 9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการ บริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ใน ภาพรวม	110
ตาราง 10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการ บริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านการ วางแผน (planning).....	111

ตาราง 11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านการจัดองค์กร (organizing).....	112
ตาราง 12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านภาวะผู้นำ (leading)	114
ตาราง 13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านการควบคุม (controlling).....	115
ตาราง 14	แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.....	124
ตาราง 15	แสดงผลการประเมินการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาหลังการใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน.....	125
ตาราง 16	แสดงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี (n = 10).....	129

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1	แสดงกิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี.....	48
ภาพ 2	แสดงการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ	55
ภาพ 3	แสดงภาพ ลอร์ดเบเดน เพาเวลล์ (ปี.-พี.) ผู้ก่อตั้งกิจการลูกเสือโลก.....	62
ภาพ 4	แสดงลักษณะเครื่องแบบลูกเสือสำรอง	65
ภาพ 5	แสดงเครื่องแบบลูกเสือสำรอง.....	66
ภาพ 6	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	88
ภาพ 7	แสดงแผนภาพแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุม ตนเอง ของนักเรียน.....	123



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มาพร้อมกับโลกาภิวัตน์ ได้ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สลับซับซ้อน เกิดการพลิกผันที่คาดการณ์ได้ยาก และเทคโนโลยีได้เริ่มเข้ามามีบทบาทเกือบทุกด้าน ดังจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันคนส่วนใหญ่มักจะอยู่กับสมาร์ทโฟน ทำให้วิถีชีวิตของผู้คนเปลี่ยน อาชีพหลายอย่างหายไป อาชีพแปลก ๆ ใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่ ข่าวสารท่วมท้น ความรู้หาง่าย แคปลายนิ้ว เศรษฐกิจผันผวนง่าย วัฒนธรรมหลากหลายและหลั่งไหล ผู้คนอพยพข้ามถิ่น ทรัพยากรน้อยลงและเสื่อมลง ความขัดแย้งในมิติต่าง ๆ สูงขึ้น ดังนั้น เด็กไทยจะเติบโตไปใช้ชีวิตในโลกยุคใหม่แบบนี้ได้ย่อมต้องมีคุณลักษณะแบบใหม่ ซึ่งนักคิดและนักการศึกษาทั่วโลกได้ชี้ไว้ว่า คนรุ่นใหม่จะอยู่รอดปลอดภัย มั่นคง และทำให้โลกน่าอยู่ต่อไปได้จะต้องมีทักษะที่เรียกกันว่า “ทักษะในศตวรรษที่ 21” (สุภาวดี หาญเมธี, ธิดา พิทักษ์สินสุข และภาวนา อร่ามฤทธิ์, 2561, น. 29 - 30) ทักษะศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งที่เด็กในวัยเรียนทุกคนควรต้องได้รับโอกาสฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ฝึกอย่างจริงจังตั้งแต่วัยเด็กไปจนโต และควรที่จะปลูกฝังจนเกิดเป็นทักษะและคุณลักษณะที่ติดตัวไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้เป็นพลเมืองคุณภาพของสังคม และกล่าวได้ว่า “พลเมืองคุณภาพ” นั้นเป็นผลผลิตที่เกิดจากการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาอย่างเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ แต่จากข้อมูลที่ได้การศึกษา พบว่า ในช่วงปี 2554 – 2558 ความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กประถมศึกษาวัย 6 – 11 ปี ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ โดยมีเด็กที่ต้องได้รับการพัฒนาถึงร้อยละ 26 และเด็กที่ควรได้รับการพัฒนาอีกร้อยละ 46 ซึ่งมีทั้งปัญหาการปรับตัว การควบคุมอารมณ์ การยอมรับถูกผิด และความมุ่งมั่นพยายาม เด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ร้อยละ 15 เป็นเด็กที่สมาธิสั้น ออทิสติก และมีปัญหาด้านอารมณ์ ซึ่งเด็กไทยโดยรวมมีความฉลาดทางอารมณ์เฉลี่ยต่ำกว่าปกติในรอบ 10 ปี ความมุ่งมั่นความพยายามลดน้อยลง คุณธรรม จริยธรรมลดน้อยลง และเด็กไทยร้อยละ 48 มีระดับสติปัญญาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ในขณะที่เด็กมัธยมศึกษาตอนต้นที่ดื่มเหล้ามีถึงร้อยละ 16 เล่นการพนันร้อยละ 14 พบเห็นการเสพยาในโรงเรียน ร้อยละ 20 พบอาวุธในโรงเรียนร้อยละ 35 และเด็กวัยรุ่น ร้อยละ 20 สูบบุหรี่ นอกจากนี้ยังพบว่าเด็กไทยติดเกมร้อยละ 13 ถึงขั้นคลั่งไคล้ร้อยละ 15 เฉลี่ย 3.1 ชั่วโมง/วัน เป็นอันดับ 1 ของเอเชีย โดยเสียเงินเฉลี่ยคนละ 1,160 บาท/เดือน คิดเป็นความเสียหายทางเศรษฐกิจถึงปีละ 30,000 ล้านบาท ส่วนปัญหาเรื่องเพศสัมพันธ์และการติดยาเสพติดพบว่า เด็กไทยเฉลี่ย 1 ใน 5 ที่มีเพศสัมพันธ์เป็นนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 20 มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 17 และประถมศึกษาร้อยละ 14 วัยรุ่นหญิงทุก 1,000 คน จะกลายเป็นแม่วัยใส 54 คน

เฉพาะปี 2554 มีแม่วัยใส่ให้กำเนิดลูก 129,000 คน เด็กต่ำกว่า 15 ปี ตติยา 7.4 ใน 1,000 คน และ วัย 16 – 20 ปี ตติยา 32.8 ใน 1,000 คน ด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ค่า O-NET เหลือไม่ถึงร้อยละ 50 และ PISA ได้อันดับที่ 50 ของกลุ่ม OECD ที่เข้าร่วมวัดผล (สุภาวดี หาญเมธี และคนอื่น ๆ, 2561, น. 35)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า ในการดูแลและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กไทยที่ผ่านมายังมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อนบางประการอยู่ ซึ่งหนึ่งในสาเหตุสำคัญของปัญหานี้ ซึ่งเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันมาต่อเนื่อง คือ การศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาเด็กด้าน IQ เป็นสำคัญ เน้นการท่องจำเนื้อหา สอนด้วยตำรา แข่งขันด้วยการสอบทุกระดับตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษา โดยไม่ได้ยึดเอาความรู้ด้านพัฒนาการตามธรรมชาติของมนุษย์รวมทั้งพัฒนาการของสมองเป็นตัวตั้ง กล่าวได้ว่า ระบบการศึกษาที่ผ่านมาให้ความสำคัญต่อกระบวนการคิด การกำกับตนเอง การพัฒนาทักษะชีวิต และการฝึกฝนจากประสบการณ์จริงน้อยกว่าการท่องจำความรู้ ปัญหาจึงได้ปรากฏดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการเรียนของเด็กนักเรียนจำเป็นต้องใช้สมาธิ ความอดทน ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาตามต้องการ ซึ่งการฝึกให้เด็กสามารถควบคุมตนเองได้ นับว่าเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของเด็กในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาพจิต ก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ เกิดวุฒิทางอารมณ์ ทำให้สามารถปรับตัว แก้ปัญหา มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นในการอยู่ร่วมกันในสังคมและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้การควบคุมตนเอง ยังมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการชีวิตของเด็กวัยเรียน ทั้งเพื่อให้ก้าวพ้นจากปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งเพื่อปลูกฝังให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 และเพื่อให้มีความสามารถในการแบกรับภารกิจสังคมสูงอายุในอนาคตได้ ซึ่ง สุภาวดี หาญเมธี และคนอื่น ๆ (2561, น. 45 - 46) ได้ขยายความเพื่ออธิบายความหมายและความสำคัญของการควบคุมตนเอง โดยแยกพฤติกรรมกรรมการควบคุมตนเองออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การจดจ่อใส่ใจ (focus/attention) คือความสามารถในการรักษาความตื่นตัว รักษาความสนใจให้อยู่ในทิศทางที่ควร เพื่อให้ตนเองบรรลุสิ่งที่ต้องการ จะทำให้สำเร็จด้วยความจดจ่อ มีสติรู้ตัวต่อเนื่องในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามสมควรของวัยและความยากง่ายต่อภารกิจนั้น ๆ 2) การควบคุมอารมณ์ (emotional control) คือความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ตระหนักรู้ว่าตนเองกำลังอยู่ในภาวะอารมณ์ความรู้สึกอย่างไร สามารถปรับสภาพอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และควบคุมการแสดงออกทั้งทางอารมณ์และพฤติกรรมได้เหมาะสม เพราะเด็กที่ควบคุมอารมณ์ไม่ได้อาจกลายเป็นคนที่โกรธกริ้วฉุนเฉียวง่าย เป็นคนหงุดหงิด รำคาญเกินเหตุ ระเบิดอารมณ์ง่าย ทำให้เรื่องเล็กกลายเป็นเรื่องใหญ่ได้ และอาจกลายเป็นคนที่วิตกกังวล อารมณ์แปรปรวน และซึมเศร้าได้ง่าย ความสามารถในการควบคุมอารมณ์นี้จะช่วยให้เด็ก ๆ อดทนและให้อภัยต่อการกระทบกระทั่งกันเล็ก ๆ น้อย ๆ ได้ในระหว่างเล่นหรือทำกิจกรรมด้วยกัน และเมื่อไม่พอใจก็จะพยายามหาวิธีแก้ปัญหา โดยไม่ใช้การโวยวายหรืออาละวาด 3) การติดตามประเมินตนเอง (self-monitoring) คือความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำของตนเองทั้งในระหว่างทำงาน หรือหลังจากทำงานเสร็จแล้ว

เพื่อให้มั่นใจว่าจะนำไปสู่ผลดีต่อเป้าหมายที่วางไว้ หากเกิดความบกพร่องผิดพลาดก็จะนำไปสู่การแก้ไขได้ทันที และเป็นการทำให้รู้จักตนเองทั้งในด้านความต้องการจุดแข็งและจุดอ่อนได้ชัดเจนขึ้น รวมไปถึงการตรวจสอบความคิด ความรู้สึกหรือตัวตนของตนเอง กำกับติดตามปฏิกิริยาของตนเอง และดูผลจากพฤติกรรมของตนที่กระทบต่อผู้อื่น ความสามารถนี้จะช่วยให้เด็กได้ทบทวนสิ่งที่ทำไป รู้สึกสำนึกผิดและสามารถปรับปรุงตนเองใหม่ได้

จากการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีการควบคุมตนเอง พบว่า การควบคุมตนเองเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ประสบการณ์จริงและการถ่ายทอดทางสังคม (socialization) ซึ่งสถานศึกษาที่ประกอบด้วยครูและเพื่อนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านทักษะทางสังคมเพื่อให้เกิดพฤติกรรมควบคุมตนเองได้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การงานอาชีพ ศิลปะ สุขศึกษาและพลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนโดยการปฏิบัติจริง เสริมสร้างสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนประกอบด้วยกิจกรรมใน 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์ โดยสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยในส่วนของกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือได้มีการดำเนินงานอยู่ในสถานศึกษาควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาของชาติ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เป็นทั้งวิชาเลือกกิจกรรมในหลักสูตรและนอกหลักสูตรที่แต่ละสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมนี้จนถึงปัจจุบัน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, น. 2 – 4) ซึ่งกิจกรรมลูกเสือเป็นกระบวนการสำคัญที่ยอมรับกันทั้งภาครัฐและเอกชนว่าเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาเยาวชนของชาติอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของชาติและประชากรโลกอย่างแท้จริง กระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มุ่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลทั้งด้าน ร่างกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีงาม ไม่กระทำความผิดต่อสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความหมาย ผ่านการจัดกิจกรรมตามวิธีการของลูกเสือ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, น. 23) โดยเฉพาะลูกเสือสำรองซึ่งเป็นเด็กชายที่มีอายุตั้งแต่ 8 – 11 ปี ที่สมัครเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้รู้จักปรับตัวตนเองให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ฉลาด ว่องไว เป็นนักสอดแนม และเชื่อฟังหัวหน้า มีการเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ซึ่งการเข้าร่วมในกิจกรรมลูกเสือสำรองส่งผลดีต่อตนเองให้แก่ นักเรียน คือ ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีระเบียบและวินัยใน

ตนเอง รู้จักแก้ปัญหา และพึ่งตนเองได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 37 – 38) ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของทักษะการควบคุมตนเองของเด็กนักเรียน

อย่างไรก็ตาม จากการประเมินสถานการณ์ทางสังคมของเด็กและเยาวชน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สถานะความเป็นอยู่ของเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่อยู่กับครอบครัวยากจน ยากลำบาก มีภาระดูแลบุคคลในครอบครัวที่ป่วย ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจทำให้ทั้งพ่อและแม่ต้องเน้นหารายได้ ไม่สามารถให้เวลาในการอบรมเลี้ยงดูบุตรได้มากเท่าที่ควร ส่งผลให้เด็กและเยาวชนไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่เพียงพอ จึงถูกจูงใจโดยสิ่งเร้าภายนอกครอบครัวได้ง่าย ดังจะพบว่าเด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ดิดเหล้า เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ยาเสพติด ดิดเกม มั่วสุม และมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร (ปิยาพร อรุณพงษ์ และกฤษฎา บุญชัย, 2561, น. 35) ทักษะการควบคุมตนเองจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะช่วยระงับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมดังกล่าวได้ เพราะการควบคุมตนเอง จะก่อให้เกิดภูมิคุ้มกันที่ดีขึ้นกับเด็กและเยาวชน เพราะการควบคุมตนเองมีนิยามที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันหลายคำ เช่น การยับยั้งชั่งใจ การข่มใจ การอดใจ การระงับใจ การหักห้ามใจ การคิดรอบคอบก่อนทำ และการมีวินัยในตนเอง ซึ่งนิยามเหล่านี้มีอยู่ในกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ จึงทำให้กิจกรรมลูกเสือมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะการควบคุมตนเองให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน (สาระ มุขดี, 2559, น. 9) แต่จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นด้วยการสนทนากับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีบางส่วน ผู้วิจัยพบว่า กิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ยังไม่มีแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนที่ชัดเจน ทำให้การจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนยังขาดประสิทธิภาพ และยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่คาดหวังเท่าที่ควร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือสำรองภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองและความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

2. ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นอย่างไร มีจุดที่ควรแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริงหรือไม่ อย่างไร

3. ผลการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นอย่างไร

4. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นอย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไรหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองและความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

2. เพื่อสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

3. เพื่อทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

4. เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

โรงเรียนจะได้รับประโยชน์จากแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองที่ได้จากผลการวิจัยซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมลูกเสือภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้แนวทางดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักเรียน โดยอาศัย กระบวนการลูกเสือที่เน้นวินัยความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีระเบียบ ส่งผลให้นักเรียนเกิด การพัฒนาตนเองทั้งด้านความคิดจิตใจ และพฤติกรรมอย่างสมดุล

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีและสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานลูกเสือแห่งชาติสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือสำรองในระดับพื้นที่ และระดับประเทศ โดยสามารถนำแนวทางที่ได้ไปใช้ในการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ จัดอบรมพัฒนาครูผู้กำกับลูกเสือ และวางแผนการนิเทศติดตามผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ในสังกัดและส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมความควบคุมตนเองที่ดีในระยะยาว

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และการส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน เพื่อนำมาเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองและความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 392 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 392 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 133 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 43)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ความต้องการด้านการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยร่างแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแนวทางฯ ฉบับร่าง โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การยกร่างแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการยกร่างแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ฉบับร่างให้ครอบคลุมตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ฉบับร่าง

เป็นการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ฉบับร่าง โดยผู้วิจัยนำแนวทางฯ ฉบับร่างที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องตามจุดประสงค์ที่กำหนด

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ เป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ระดับลูกเสือ 3 ท่อน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 4 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยนำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ที่สร้างและผ่านการ

ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาในสภาพการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์จริง

1. กลุ่มที่ศึกษา

กลุ่มที่ศึกษา ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ของโรงเรียนวัดไผ่เกาะโพธิ์งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือสำรอง จำนวน 48 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกโรงเรียนที่ผู้วิจัยสามารถควบคุมและสังเกตการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษาได้อย่างใกล้ชิดตลอดช่วงระยะเวลาที่ทำการทดลอง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การควบคุมตนเองของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้วยการจัดสนทนากลุ่มครูผู้ทดลองใช้แนวทางฯ

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะครูผู้สอนลูกเสือสำรองของโรงเรียนวัดไผ่เกาะโพธิ์งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ผู้ทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน จำนวน 10 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนหรือยับยั้งความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และความปรารถนาตามธรรมชาติของบุคคล จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย และกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตนเอง จึงสามารถตัดสินใจและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมด้วยตนเอง ซึ่งทักษะในการควบคุมตนเองเป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล

2. กระบวนการควบคุมตนเอง หมายถึง วิธีการสำหรับการดำเนินการควบคุมตนเอง โดยบุคคลจะต้องเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะการควบคุมตนเองได้ด้วยการสังเกต การเพิ่มความรับผิดชอบและการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ซึ่งกระบวนการฝึกฝนจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการพัฒนาตน ทั้งสามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเอง เลือกแสดงพฤติกรรมการยับยั้งชั่งใจตนเองได้ เพราะมีความเชื่อว่า การกระทำนั้นจะส่งผลให้เกิดผลดีตามที่ตนต้องการได้ ซึ่งในการวิจัยนี้นำกระบวนการควบคุมตนเองตามแนวคิดของ ธอเรเซน และมาโฮนี (Thoresen & Mahoney, 1974, p. 105 - 138) มาใช้เป็นแบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน โดยนิยามกระบวนการควบคุมตนเอง 2 ประการ คือ

2.1 การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control) หมายถึง นักเรียนมีความอดทนต่อสิ่งยั่วเย้า และสามารถหักห้ามใจที่จะทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องได้ นักเรียนมักคิดอย่างรอบคอบก่อนทำเสมอ นักเรียนมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานทุกอย่าง นักเรียนยึดมั่นในความดีและความถูกต้องเสมอ และนักเรียนเอาชนะอุปสรรคในการทำงานด้วยความถูกต้อง

2.2 การควบคุมผลการกระทำด้วยตนเอง (Self-Presented) หมายถึง นักเรียนมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้เป็นงานยาก นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับตนแม้ต้องเสียประโยชน์บ้างแต่ก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม นักเรียนมีความอดทนเมื่อต้องอยู่ในกฎระเบียบของสังคมส่วนใหญ่แม้งานที่ทำจะยุ่งยากแต่ก็มีความมุ่งมั่น มุมานะ และไม่ลดละความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

3. กิจกรรมลูกเสือสำรอง หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมหนึ่งใน การจัดกิจกรรมนักเรียน ที่มีการกำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกิจกรรมลูกเสือสำรองเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นสำหรับเด็กอายุ 8 - 11 ปี ซึ่งเด็กในวัยนี้ถือว่าเป็นเด็กเล็กอยู่ พฤติกรรมต่าง ๆ ของเด็กจึงสามารถรับการถ่ายทอดและการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจำเป็นต้องอาศัยการสร้างรูปแบบ จินตนาการ การถ่ายทอด การมีอารมณ์ร่วม การเคลื่อนไหวในรูปแบบต่าง ๆ การร้อง การเต้น การเลียนแบบสัตว์ ซึ่งแนวคิด

ลักษณะนี้ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อมาเป็นเวลายาวนานจากต้นแบบของลูกเสือสำรอง จนกลายเป็นนวัตกรรมที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการให้กับเด็ก ๆ ได้เป็นอย่างดี

4. แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง หมายถึง แนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ (scout method) ตามแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

4.1 คำปฏิญาณและกฎ หมายถึง หลักเกณฑ์ที่ลูกเสือทุกคนให้คำมั่นสัญญาว่าจะปฏิบัติตามกฎของลูกเสือ กฎของลูกเสือมีไว้ให้ลูกเสือเป็นหลักในการปฏิบัติ ไม่ได้ “ห้าม” ทำ หรือ “บังคับ” ให้ทำ แต่ถ้า “ทำ” ก็จะทำให้เกิดผลดีแก่ตัวเอง เป็นคนดี ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีเกียรติ เชื่อถือได้ ฯลฯ

4.2 เรียนรู้จากการกระทำ หมายถึง การพัฒนาส่วนบุคคล ความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของผลงานอยู่ที่การกระทำของตนเอง ทำให้มีความรู้ที่ชัดเจน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้ และทำทลายความสามารถของตนเอง

4.3 ระบบหมู่ หมายถึง รากฐานอันแท้จริงของการลูกเสือ เป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้การใช้ประชาธิปไตยเบื้องต้น

4.4 การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน หมายถึง การฝึกให้มีความเป็นหนึ่งเดียวในการเป็นสมาชิกลูกเสือ เนตรนารี ด้วยการใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ได้แก่ เครื่องแบบ เครื่องหมาย การทำความเคารพ รหัส คำปฏิญาณ กฎ คติพจน์ คำขวัญ ธง เป็นต้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนตระหนักและภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลก ซึ่งมีสมาชิกอยู่ทั่วโลกและเป็นองค์กรที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในโลก

4.5 การศึกษาธรรมชาติ หมายถึง สิ่งสำคัญอันดับหนึ่งในกิจกรรมลูกเสือ ธรรมชาติอันโปร่งใสตามชนบท ป่าเขา ป่าละเมาะ และพุ่มไม้ เป็นที่ปรารถนาอย่างยิ่งในการไปทำกิจกรรม กับธรรมชาติ การป็นเขา ตั้งค่ายพักแรมในสุดสัปดาห์หรือตามวาระของการอยู่ค่ายพักแรม ตามกฎระเบียบ เป็นที่เสนาหาแก่เด็กทุกคน ถ้าขาดสิ่งนี้แล้วก็ไม่เรียกว่าใช้ชีวิตแบบลูกเสือ

4.6 ความก้าวหน้าในการเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้เด็กทำต้องให้มีความก้าวหน้าและดึงดูดใจ สร้างให้เกิดความกระตือรือร้นอยากที่จะทำ และวัตถุประสงค์ ในการจัดแต่ละอย่างให้สัมพันธ์กับความหลากหลายในการพัฒนาตนเอง เกมการเล่นที่สนุกสนาน การแข่งขันกันก็เป็นสิ่งดึงดูดใจและเป็นการจูงใจที่ดี

4.7 การสนับสนุนโดยผู้ใหญ่ หมายถึง ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่ชี้แนะหนทางที่ถูกต้องให้แก่เด็ก เพื่อให้เขาเกิดความมั่นใจในการที่จะตัดสินใจกระทำการสิ่งใดลงไป ทั้งคู่มีความต้องการซึ่งกันและกัน เด็กก็ต้องการให้ผู้ใหญ่ช่วยชี้แนะ ผู้ใหญ่เองก็ต้องการนำพาให้ไปสู่หนทางที่ดี ให้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและดีที่สุด จึงเป็นการร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย

5. การบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน โดย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

5.1 ด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกอง หมายถึง หมายถึง การจัดหมู่ กอง กลุ่ม ลูกเสือสำรอง ตามหลักการและวิธีการของลูกเสืออย่างถูกต้อง โดยมีแนวทางการดำเนินการคือ การจัดหมู่ กอง กลุ่ม ลูกเสือสำรอง ตามหลักการและวิธีการของลูกเสืออย่างถูกต้อง โดยกลุ่มลูกเสือสำรองประกอบไปด้วย กองลูกเสือสำรองตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป ดำเนินการรับสมัครนักเรียนระดับประถมศึกษาเข้าเป็นลูกเสือสำรอง มีการขอตั้งกองลูกเสือสำรอง และกลุ่มลูกเสือผ่านหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาอย่างถูกต้องตามขั้นตอน และมีปัจจัยสนับสนุนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน รวมทั้งใช้ระบบเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ทางลูกเสือและเครื่องหมาย วิชาพิเศษ เป็นแรงกระตุ้นไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาตนเองของเด็ก

5.2 ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ หมายถึง กลไกที่ช่วยกำหนดทิศทางและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย เน้นหลักการนำแบบประชาธิปไตยและการฝึกภาวะผู้นำ และยึดหลักของระบบลูกเสือ โดยมีแนวทางการดำเนินการคือ โครงสร้างการบังคับบัญชาลูกเสือสำรอง ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการลูกเสือ รองผู้อำนวยการลูกเสือ ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ผู้กำกับกองลูกเสือ และรองผู้กำกับกองลูกเสือ ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด มีคุณสมบัติหรือได้รับวุฒิบัตรขั้นความรู้เบื้องต้นเป็นอย่างดี โดยมีการใช้กิจกรรมลูกเสือสำรองในการสร้างขวัญ กำลังใจ และพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรผู้รับผิดชอบ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรลูกเสือในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองในการใช้หลักสตรกิจกรรมลูกเสือสำรอง

5.3 ด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน วัย และความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับหลักสตรลูกเสือแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะชีวิต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และความเป็นผู้นำ โดยมีแนวทางการดำเนินการคือ โรงเรียนมีการกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติที่สอดคล้องกับหลักสตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยบูรณาการกิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะชีวิตเข้ากับวิธีการลูกเสือที่มีเด็กเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถพึ่งตนเอง มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อส่วนรวม ยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ และเสริมสร้างคุณค่าในตนเองได้

5.4 ด้านการเงินลูกเสือ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยต้องมีการวางแผนจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรม ต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการรายงานตามระบบบัญชีที่หน่วยงานการศึกษาและกองลูกเสือกำหนด โดยมีแนวทางการดำเนินการคือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนให้กิจกรรมลูกเสือสำรอง ที่ได้ระบุในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน รวมทั้งมีการจัดสรรเงินผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการระดมทุนจากภายนอก รวมถึงทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้เป็นเงินรายได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ในกิจการลูกเสือ และสนับสนุน

กิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบบัญชีรับจ่ายเงินและทรัพย์สิน เพื่อควบคุมตรวจสอบการจ่ายเงินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรองให้ถูกต้องตามระเบียบ มีการชี้แจงรายรับรายจ่ายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และรายงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินของลูกเสือสำรองต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.5 ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง กระบวนการหนึ่งในการสะท้อนผลการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรม ด้วยการจัดทำเอกสารรายงานทั้งในรูปแบบเอกสารรายงานผลกิจกรรมและรายงานการประเมินผล ที่ครอบคลุมข้อมูลด้านวัตถุประสงค์ วิธีการจัดกิจกรรม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยมีแนวการดำเนินการคือ โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศ ติดตามกิจกรรมลูกเสือสำรอง และมีการรายงานด้านบริหารจัดการการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมสำคัญทางลูกเสือสำรองในช่วงปีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยจัดทำรายงานประจำปี (สส. 5) เพื่อรายงานข้อมูล หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินงาน รวมทั้งบันทึกปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขมาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมลูกเสือสำรองในโรงเรียน

6. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน หมายถึง วิธีการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้สามารถส่งเสริมพฤติกรรมการควบคุมตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งการวิจัยนี้ได้นำหลักการบริหารงานตามแนวคิดของ อัลเลน (Allen, 1958) คือ POLC มาใช้ในการออกแบบแนวทางฯ ประกอบด้วย

6.1 การวางแผน (planning) หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ และหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือ โดยจะต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารทั้งคน การเงินและงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6.2 การจัดองค์กร (organizing) หมายถึง สถานศึกษามีการจัดระเบียบภายในของสถานศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการจัดหาและกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการแบ่งงานภายในสถานศึกษาออกเป็นกลุ่มงาน มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน มีการกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

รวมทั้งการบริหารทรัพยากรเพื่อการบริหารทุกประเภทแบบบูรณาการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

6.3 ภาวะผู้นำ (leading) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการชักจูง นำพา ชี้นำ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือ ท่วมเท มุมนานะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้งานบรรลุสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6.4 การควบคุม (controlling) หมายถึง สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบ การจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตั้งแต่แผนงานโครงการและกิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ รวมทั้งการประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณ ที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
3. การจัดกิจกรรมลูกเสือ
4. กิจกรรมลูกเสือสำรอง
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

คำว่า “บริหาร” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “administration” ซึ่งมีความหมายเหมือนกับคำว่า “management” (การบริหาร หรือการจัดการ) ดังนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า “management” ส่วนใหญ่มักจะใช้ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านผลกำไรเป็นสำคัญ แต่การบริหารงานในวงการศึกษาหรือการบริหารงานในสถานศึกษานั้นมิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุนจึงใช้คำว่า “administration” จึงจะเหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ และสมชาย หิรัญกิตติ (2550, น. 18 - 20) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า การบริหาร (administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญ และการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นค่านิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (public-administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคาดว่า ผู้บริหาร จะหมายถึงผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร ส่วนการจัดการ (management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (business management) การจัดการ (management) จึงหมายถึงหน้าที่ต่าง ๆ (a set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ

องค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (cost effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (right decision) และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคู่กัน

การบริหาร (administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ การบริหารงานจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร ซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์กรใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม (พระมหาสุชาติ ธรรมภาโม (ปิต), 2561, น. 29) มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายแนวคิด พอสรุปได้ ดังนี้

วากเนอร์ และฮอลเลนเบค (Wagner & Hollenbeck ,1995, p. 74) ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people)

สมาน อัครภูมิ (2551, น. 80) กล่าวว่า การบริหารเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการระดมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการและกิจกรรมในทางการบริหารต่าง ๆ สามารถใช้ในการบริหารงานได้ในทุกระบบองค์การ

วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, น. 33) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันปฏิบัติงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรูปแบบการบริหารมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2) การบริหารเป็นการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรม 3) การบริหารเป็นการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4) การบริหารเป็นการทำกิจกรรมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

จันทราณี สงวนนาม (2553, น. 11) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, น. 2) ให้ความหมาย การบริหาร คือ การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น. 1) ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินการ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ (planning) การจัดองค์กร (organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุมองค์กร (controlling)

สัมมา รณิธย์ (2556, น. 37 – 38) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ หรือกลไก การดำเนินงานหรือการทำกิจกรรมขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด โดยจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการร่วมแรงและความตั้งใจของกลุ่มบุคคลทุกคนในองค์กร โดยมีจุดหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

ศิริ ถิธาสนา (2557, น. 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การจัดคณะทำงาน (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) และการงบประมาณ (budgeting)

อนุพงษ์ ชาคำ (2565, น. 9) กล่าวสรุปว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกันตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปเพื่อร่วมกันวางแผนและพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทุก ๆ ด้าน หรือ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ศิลปะในการบริหารการทำงานต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่บริหารงานจนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย หรือแผนที่วางไว้ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นศิลปะการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีกระบวนการสำคัญของการจัดการที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหาร

สัมมา ธรณิธย์ (2556, น. 37 – 38) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม ที่มีการรวมตัวกันเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันจะเป็นไปด้วยความราบรื่นและยังเกิดความเจริญก้าวหน้า กลุ่มหรือสังคมจำเป็นต้องมีการจัดระบบระเบียบและกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะยึดถือร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยการบริหารที่มีคุณภาพเพื่อนำองค์กรหรือสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 8) กล่าวว่า การบริหารเป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร ต้องกำหนดแบบแผนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระเบียบมีระบบ เพราะกฎ ระบบบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน การบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะการดำเนินการต่าง ๆ มิใช่เพียงแต่กิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องกระทำเพียงลำพังคนเดียวแต่ยังมีเพื่อนร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญาความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเทคนิควิธีและกระบวนการบริการที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2550, น. 11-15) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารที่ดี จะก่อให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

1. คุณค่าในด้านการประหยัด การบริหารจะช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน เวลา วัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างประหยัด การบริหารจะช่วยให้การทำงานเกิดผลงานที่คุ้มค่ากับการลงทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผลงานที่ได้รับตามความปรารถนาในงานนั้นด้วย
2. คุณค่าในด้านประสิทธิภาพ การบริหารจะช่วยให้การทำงานเกิดผลงานที่คุ้มค่ากับการลงทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผลงานที่ได้รับตามความปรารถนาในงานนั้นด้วย
3. คุณค่าในด้านประสิทธิผล การบริหารงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานมุ่งหมายถึงการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือคาดหวังไว้เป็นหลัก
4. คุณค่าในด้านความเป็นธรรม การบริหารเป็นการดำเนินงานด้วยความเป็นธรรมอย่างทั่วหน้าและทั่วถึง ปราศจากการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยไม่ได้เลือกแบ่งแยกวรรณะเชื้อชาติและศาสนา

5. คุณค่าในความซื่อสัตย์ ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและธรรมเนียม การกระทำโดยชอบ ย่อมก่อให้เกิดความมีเกียรติ เกิดความมั่นคง เป็นที่น่ายกย่องสรรเสริญ

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารจะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการดำเนินงาน มีการนิเทศติดตามและประเมินผล

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, น. 104) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์การ ซึ่งการบริหารที่มีความพร้อม มีการกำหนดแบบแผนที่ชัดเจน ย่อมนำองค์การสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของการทำงาน

สรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่ต้องใช้คนมากกว่าสองคนขึ้นไปในการทำงาน เพราะการบริหารที่ดี มีการกำหนดแผนงาน วิธีดำเนินงาน มีการควบคุมและมีการติดตามผลของการดำเนินงาน จะทำให้การดำเนินงานนั้นสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการดำเนินงานนั้น ๆ อย่างแน่นอน

แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการบริหาร

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีหลักการบริหารเพื่อบริหารจัดการองค์การ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, น. 68 – 69) ได้สรุปหลักการจัดการของเฮนรี ฟาโยล (Fayol) ที่เขียนบทความเกี่ยวกับการจัดการ และจัดพิมพ์เป็นหนังสือชื่อ Administration Industrielle et Generaleb เป็นภาษาฝรั่งเศสในปี ค.ศ. 1916 โดยฟาโยเห็นว่หลักในการจัดการนั้นควรยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งเขาได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (division of work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2. อำนาจสั่งการ (authority) เป็นอำนาจสั่งการซึ่งเป็นอำนาจอันชอบธรรมของบรรดาผู้ที่มิตำแหน่ง เพื่อสามารถที่จะออกคำสั่งในการทำงานได้ โดยผู้ออกคำสั่งต้องมีความรับผิดชอบต่คำสั่งในการทำงานนั้น

3. ระเบียบวินัย (discipline) เป็นระเบียบวินัยที่คนในองค์การต้องเคารพและยอมรับเพื่อสร้างสภาพงานที่เป็นระเบียบและเรียบร้อย

4. หลักการ “สั่งการโดยคน ๆ เดียว” (unity of command) เป็นหลักการซึ่งคุ้นเคยในชื่อของหลัก “เอกภาพในการบังคับบัญชา” ลูกน้องจะต้องฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานก็ต้องรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

5. การมีทิศทาง (unity of direction) คือ การมีทิศทางหรือเป้าหมายเดียวกันโดยแต่ละกลุ่มงานย่อย (กอง, แผนก, ฝ่าย) ในองค์การที่มีกิจกรรมแยกย่อยออกมา

6. ประโยชน์ส่วนรวม (subordination of interests to the general interests) เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

7. หลักการตอบแทน (remuneration) เป็นหลักการตอบแทนการทำงานซึ่งถือเป็นแนวทางที่คนงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

8. หลักการรวมอำนาจ (centralization) เป็นหลักการรวมอำนาจ หมายถึง ระดับมากน้อย ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งฟาโยล (Fayol) เห็นว่าการใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจควรกระทำที่สายการบังคับบัญชาในระดับสูงที่สุดที่เป็นไปได้ในสถานการณ์นั้น ๆ

9. การมีสายการบังคับบัญชา (scalar chain) เป็นการมีสายการบังคับบัญชาซึ่งเป็นเสมือนห่วงโซ่หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใด ๆ ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในแต่ละสายงาน ภายใต้โครงสร้างของแต่ละองค์การ

10. การจัดระเบียบ (order) เป็นการจัดระเบียบหรือการจัดให้คนตลอดจนวัตถุสิ่งของได้ อยู่ในในที่ที่ควรอยู่ นั่นคือใช้คนให้เหมาะกับงานจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบและมีระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ

11. ความเที่ยงธรรม (equity) เป็นความเที่ยงธรรมที่ฟาโยล (Fayol) กล่าวถึงหลักข้อนี้ว่า นักบริหารควรมีทั้งความยุติธรรม (justice) และความโอบอ้อมอารี (kindliness)

12. หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคลากร (stability of tenure of personal) เป็นหลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบุคลากรพัฒนานักบริหาร

13. ความคิดริเริ่ม (initiative) เป็นความคิดริเริ่ม หมายถึง พลังที่จะคิดให้เกิดแผนงานแล้วทำต่อไปจนสำเร็จ จะเกิดได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจและความพึงพอใจในงาน

14. สามัคคีคือพลัง (esprit de corps) เป็นภาษิตที่ว่าสามัคคีคือพลัง หมายถึง การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม อันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

สมคิด บางโม (2556, น. 71) ยังได้กล่าวไว้ว่า ฟาโยล (Fayol) เป็นบุคคลแรกที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการจัดการ และได้เสนอทฤษฎีการบริหาร โดยมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (management functions) ซึ่งประกอบด้วยหลักทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมามีผลกระทบต่อยุทธกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคณานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

4. การประสานงาน (coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

ลูเธอร์ กุลลิค และ ลินดอลล์ เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick อ้างถึงในสาธิต ทิพย์มณี, 2562, น. 77 – 78) ได้เสนอแนวคิดและภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร เรียกว่า กระบวนการบริหาร POSDCoRB โดยได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐาน 5 ประการของฟาโยลมาปรับปรุงประยุกต์ให้เข้ากับการบริหารราชการ มีกระบวนการบริหาร 7 ประการ โดยได้รวบรวมแนวคิดไว้ในหนังสือชื่อ “Paper on the Science of Administration : Notes on the Theory of Organization” ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1937 ซึ่ง POSDCoRB คือ หลักในการบริหารจัดการองค์การที่ใช้กันทั้งในภาครัฐและเอกชนที่ผู้มีอำนาจบริหารมีหน้าที่และบทบาทการบริหารอยู่ 7 ประการ คือ

P - Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่ การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า

O - Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงานโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่

S - Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่ การจัดอัตราค่าจ้าง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

D - Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร

Co - Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงาน ประสาน สอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

R - Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา การรายงานถือเป็น มาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย

B - Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงานงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงานนั่นเอง

อัลเลน (Louis A. Allen, 1958 อ้างถึงใน อนุพงษ์ ชาคำ, 2565 น. 12 - 14) ที่ปรึกษาด้าน การจัดการชาวอเมริกัน เขียนหนังสือ Management and Organization ในปี ค.ศ.1958 ได้ระบุ หน้าที่พื้นฐานของการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ planning organizing leading และ controlling เรียกชื่อย่อว่า POLC โดย POLC ถือว่าเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ที่ทำให้การทำงานมีระบบ ระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้มาถึงปัจจุบัน หลักการจัดการ POLC มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (planning) การวางแผนเป็นหน้าที่แรกและสำคัญที่สุดของการจัดการที่ เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น นักวางแผนเป็นผู้จัดการที่ตระหนักดีที่สุดถึงสถานะแวดล้อมที่องค์กรของตนต้องเผชิญและสามารถ วิเคราะห์และคาดการณ์สถานะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้จัดการควร เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจที่ดี การวางแผนเกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจและวัตถุประสงค์และการ ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัยการตัดสินใจ เช่น การเลือกแนวทางปฏิบัติในอนาคตจาก ทางเลือกอื่น การวางแผนเป็นกระบวนการโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่อไปนี้

- 1.1 การเลือกเป้าหมายสำหรับองค์กร
- 1.2 การกำหนดเป้าหมายสำหรับแต่ละหน่วยงานย่อยขององค์กร
- 1.3 การจัดตั้งโปรแกรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

2. การจัดองค์กร (organizing) เมื่อผู้จัดการสร้างแผนการทำงานแล้วขั้นตอนต่อไปในวงจร การจัดการ คือการจัดระเบียบบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการตามแผนการ จัดการ ควรคำนึงถึงทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่มี เพื่อเพิ่มผลตอบแทนสูงสุด

โดยมีค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ อาจเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการในการจัดเตรียมและแจกจ่ายงาน ตามแผน อำนาจและทรัพยากรระหว่างสมาชิกขององค์กรเพื่อให้พวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายของ องค์กรได้ ซึ่งการจัดการองค์กร เกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 การสร้างโครงสร้างองค์กร กรอบขององค์กรถูกสร้างขึ้นภายในซึ่งมีการประสานความพยายามในการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โครงสร้างนี้มักจะแสดงด้วยแผนผังองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงภาพกราฟิกของสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร

2.2 การตัดสินใจออกแบบองค์กร การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร

2.3 การตัดสินใจออกแบบงาน มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของงาน แต่ละงาน และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่

3. ภาวะผู้นำ (leading) องค์กรเมื่อเติบโตขึ้นพัฒนาโครงสร้างที่ซับซ้อนโดยมีความต้องการประสานงานและการควบคุมที่เพิ่มขึ้น ในการรับมือและจัดการสถานการณ์ดังกล่าว ความเป็นผู้นำจำเป็นที่จะต้องชักจูงผู้คนให้ร่วมมือกันไปสู่เป้าหมายร่วมกัน และสร้างสถานการณ์เพื่อการตอบสนองร่วมกัน การเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำกับ การมีอิทธิพล และการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานที่จำเป็น นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับแหล่งอิทธิพลทางสังคมและทางการ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพ นำผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านแรงจูงใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรอย่างก้าวหน้า

4. การควบคุม (Controlling) ผู้จัดการทุกระดับมีส่วนร่วมในหน้าที่การจัดการในการควบคุมในระดับหนึ่ง เทคนิคการควบคุมแบบดั้งเดิมสองประการคือการตรวจสอบงบประมาณและประสิทธิภาพ การตรวจสอบเกี่ยวข้องกับการตรวจร่างกายและการยืนยันบันทึกขององค์กรและเอกสารประกอบการตรวจสอบงบประมาณ ให้ข้อมูลว่าองค์กรอยู่ที่ใดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนที่ปฏิบัติตามสำหรับการวางแผน และการควบคุมทางการเงิน ในขณะที่การตรวจสอบประสิทธิภาพอาจพยายามพิจารณาว่าตัวเลขที่รายงานนั้น สะท้อนถึงประสิทธิภาพที่แท้จริง การควบคุมเกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิภาพตามเป้าหมายและแผน และช่วยแก้ไขการเบี่ยงเบนจากมาตรฐาน ตามความเป็นจริง การควบคุมช่วยอำนวยความสะดวกในการบรรลุผลตามแผนโดยการตรวจสอบให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานไม่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

ซึ่งแนวคิดทฤษฎีการจัดการ POLC มีจุดเด่น ได้แก่

1. มีขั้นตอนครบกระบวนการ : มีการใส่ใจกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ตั้งแต่ การวางแผน วิสัยทัศน์, พันธกิจ, เป้าหมาย ไปจนถึงการปฏิบัติการ และสรุปสุดท้ายด้วยการประเมินผลปฏิบัติการ

2. มีการสร้างกลยุทธ์ : กลยุทธ์ในการปฏิบัติการถือเป็นหัวใจสำคัญของขั้นการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติการ กลยุทธ์นั้นจะทำให้การปฏิบัติการเฉียบคมขึ้นได้ โดดเด่น และมีโอกาสสัมฤทธิ์ผลได้สูง ซึ่งจุดนี้เองที่สร้างความแตกต่างในการปฏิบัติการของทฤษฎีนี้ที่ทำให้แตกต่างจากการปฏิบัติการปกติที่ไม่เน้นการวางแผนกลยุทธ์

3. มีการชูภาวะผู้นำ : ให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำ (leading) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการทุกอย่างให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบางครั้งหากแผนการดีแค่ไหนก็ตาม แต่ขาดการบริหารจัดการที่ดีก็อาจทำให้ไม่ประสบความสำเร็จได้

4. การใส่ใจภาวะผู้นำ : การใส่ใจภาวะผู้นำที่ดีคือต้องมีการสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจอันดี และบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นด้วย

5. การจัดการโครงสร้างองค์กรให้เป็นระเบียบ : เน้นย้ำเรื่องการจัดการองค์กรซึ่งเป็นการวางโครงสร้างที่สำคัญ ตั้งแต่การวางโครงสร้างตำแหน่งไปจนถึงการมอบหมายงานที่ไม่ทับซ้อน

6. มีมาตรฐานชัดเจน : เน้นตรวจสอบการปฏิบัติการทำงานอย่างสม่ำเสมอว่าตรงตามมาตรฐานที่วางไว้ ตลอดจนตรงตามแผนการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่ได้มาตรฐานหรือไม่ตรงก็ต้องปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ประสงค์ ประณีตพลกรัง (2553, น. 9 - 18) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการคือการกำหนดนโยบายที่สำคัญ และการกำหนดแผนงานขององค์กร รวมถึงการบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่วางแผนไว้ และทำให้กิจการหรือองค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยกระบวนการของการจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (planning) ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ (objectives) การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (map out activities)
2. การจัดองค์การ (organizing) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร การเงิน โครงสร้าง การสื่อสาร และข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งสนับสนุน ด้วยการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. การชักนำ (leading) ประกอบด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ การคัดเลือกช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิผลที่สุด ตลอดจนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
4. การควบคุม (controlling) เป็นกิจกรรมการติดตามผลและการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุผลตามที่ได้วางแผนไว้

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, น. 107 - 108) ได้กล่าวขยายความเกี่ยวกับแนวคิดของ ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) ว่า เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการควบคุม การสั่งการ การประสานงานจะต้องสร้างขอบข่ายการควบคุม (span of control) ให้มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ประกอบ เช่น จำนวนที่เป็นหัวหน้า จำนวนที่เป็นลูกน้อง ความสามารถเฉพาะตัวของหัวหน้า ลักษณะเฉพาะของงานที่ทำและเสถียรภาพขององค์การ อีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารจัดการองค์กรคือ เอกภาพการควบคุม (unity of command) องค์การที่ดีต้องสามารถสร้างโครงสร้างอำนาจภายในองค์การในลักษณะที่มีหัวหน้าฝ่ายบริหาร บริหารควบคุมและประสานงานต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียว องค์การเกิดขึ้นมา เพราะมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันได้ช่วยกันแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน ซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและแรงงานในการทำงานอย่างยิ่ง เมื่อสังกมขยายตัว ลักษณะการแบ่งงานกัน

ทำจะสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จนในที่สุดจำเป็นต้องสร้างกลไกหรือโครงสร้างบางประการเพื่อผูกโยงประสานหน่วยงานแต่ละหน่วย (work unit) เข้าด้วยกัน หัวใจทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การจึงเป็นเรื่องของความพยายามจัดโครงสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยทำงานย่อยให้มีประสิทธิภาพ หลักในการประสานงานหน่วยทำงานย่อย มีอยู่สองวิธีที่ต้องใช้ควบคู่กันไป คือ วิธีแรกเรียกว่า การประสานงานโดยการสร้างกลไกในความควบคุมภายในองค์การ หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจ (structure of authority) : ซึ่งประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นลำดับขั้น เชื่อมโยงจากยอดของโครงสร้างอำนาจ โดยให้คนในแต่ละชั้นของโครงสร้างดังกล่าวแบ่งงานกันทำเป็นหน่วยงาน วิธีที่สอง เรียกว่าการประสานงานโดยการผูกมัดทางใจ ทำให้คนที่มาร่วมกันทำงานมีพลังจิตตั้งใจประกอบการทำงานเต็มความสามารถและทำด้วยความกระตือรือร้น บรรยาการในการทำงานดังกล่าวจะสร้างขึ้นมามีได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ (leadership) ซึ่งพินัฟพร จารุจิตรได้สรุปแนวคิดกิจกรรมทั้ง 7 ประการ ดังนี้

P คือ การวางแผน (planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไรและจะดำเนินการอย่างไร

O คือ การจัดองค์การ (organizing) หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยทำงานย่อยต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของ องค์การได้

D คือ การสั่งการ (directing) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา โดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่ง คำแนะนำ นอกจากนี้ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ

S คือ การบรรจุ (staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยาการในการทำงานที่ดีไว้

Co คือ การประสานงาน (coordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้ากันอย่างดี

R คือ การรายงาน (reporting) หมายถึงการรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัยตรวจสอบ

B คือ การงบประมาณ (budgeting) หมายถึงหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

สรุปได้ว่า แนวคิดหลักการบริหารที่ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีผู้นำเสนอไว้หลากหลายแนวคิด แต่ละแนวคิดต่างยืนยันสัมฤทธิ์ผลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารได้ตามเป้าหมายของแต่ละองค์กร แต่เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมของหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ควรจะประกอบด้วยกระบวนการสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) การวางแผน (planning) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวทางของการดำเนินงาน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย วิธี

แก้ปัญหา ตลอดจนวิธีการที่ดีที่สุด ง่ายที่สุด รวดเร็วที่สุด และสอดคล้องกับทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การจัดองค์กร (organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสายการบังคับบัญชาของการสั่งงานและการจัดสรรกำลังคนตามสายงาน 3) ภาวะผู้นำ (coordinating & leading) หมายถึง การสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ การประสานงาน สามัคคี สร้างความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย ให้มีความยืดหยุ่นและมีภาวะของผู้นำผู้ตามที่ดี การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ การคัดเลือกช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิผลที่สุด ตลอดจนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และ 4) การควบคุม (controlling) หมายถึง การติดตามประเมินผลและการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุผลตามที่ได้วางแผนไว้

ซึ่งกระบวนการบริหารทั้ง 4 ประการดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวทางกระบวนการบริหารแบบ POLC ตามแนวคิดของ อัลเลน (Allen, 1958 อ้างถึงใน อนุพงษ์ ชาคำ, 2565 น. 12 - 14) ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และขอนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

การวางแผน (planning)

การวางแผน เป็นกระบวนการทำงานขั้นตอนแรกเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

เซอร์จิอวานนี และคอบาลี (Sergiovanni & Corbally, 1983, p. 13) ได้ให้คำจำกัดความของการวางแผน หมายถึง การเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานในระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์

สเซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1989, p. 9) ให้คำจำกัดความของการวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ชลิตา ใจหาญ (2554, น. 12) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการใช้ความคิดและการตัดสินใจ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะทำแล้วหาขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วตัดสินใจเลือกขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด

อดิพงษ์ สุขนาถ (2554, น. 20) ได้สรุปความหมายของการวางแผนไว้หลายประการ ดังนี้

1. การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการหรือลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยจำเป็นต้องมีวิธีการดำเนินการอย่างมีระบบสอดคล้องกับหลักวิชา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การวางแผน คือ การพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเปรียบเหมือนสะพานเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต

3. การวางแผน คือ การคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตแล้วตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิดล่วงหน้า

4. การวางแผน คือ ความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุผลตามที่ปรารถนา

5. การวางแผน คือ งานที่ต้องใช้ดุลยพินิจ วิเคราะห์และคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อนำมากำหนดเป้าหมายแผนระยะยาวหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการผิดพลาดจากการทำงาน หากมีการผิดพลาดหรือข้อบกพร่องเกิดขึ้นก็ต้องวางแผนแก้ไข

มุกมณี มีโชคสุกุล (2555, น. 86) กล่าวว่า การวางแผนเป็นหน้าที่แรกของกระบวนการบริหารจัดการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การวางแผน โดยผู้ที่รับผิดชอบหน้าที่ในการวางแผนคือ ผู้บริหารทุกระดับในองค์กร ซึ่งจะเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนของตนเองเป็นหลัก

เพชรรัตน์ ทองหยอด (2555, น. 56) กล่าวว่า การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์กรและตัดสินใจว่าจะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือแนวทางที่จะไปถึงหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เดช กาญจนางกูร (2556, น. 63) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน คือ กระบวนการวิเคราะห์และตัดสินใจ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ความต้องการของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อเลือกสรรวิธีการที่ดีที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่แผนการดำเนินงาน และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตรงกับความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งบุคคลหรือองค์กรทำการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะทำในอนาคต มีกระบวนการบริหารงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยใช้ความรู้ทางวิชาการในการกำหนดสิ่งที่พึงปฏิบัติในอนาคต เพื่อให้การบริหารนั้นเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

พັນนา พัฒนาอุดมสินคำ (2557, น. 15) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือการวางโครงการที่จะทำไว้เป็นการล่วงหน้าพร้อมด้วยวางแผนวิธีปฏิบัติ ระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งปฏิบัติตามแนววิธีปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สุรพล บัวพิมพ์ (2557, น. 1) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ การวางแผนจะทำให้ทุกคนในองค์กรรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งรู้วิธีการปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จอย่างครบวงจร การวางแผนช่วยให้ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบของกลุ่ม การวางแผนเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายรวมทั้งการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จารุณี อินทร์เพ็ชร (2559, น. 26) ได้กล่าวสรุปว่า การวางแผน คือ กระบวนการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำ และตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุดเพื่อดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า

สมัคร เขยชอบ (2559, น. 17) กล่าวสรุปว่า การวางแผน หมายถึง การวางแผนหรือการกำหนดการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร และการวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว

อย่างไรก็ตาม ในการวางแผนนั้นควรจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของการวางแผนที่ดี ซึ่งการวางแผนที่ดีควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (มุกมณี มีโชคชูสกุล, 2555, น. 93 - 94)

1. มีความชัดเจน (specificity) แผนที่ดีจะต้องมีความชัดเจนว่า ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร และใครเป็นผู้รับผิดชอบ
2. มีความครอบคลุม (comprehensiveness) แผนที่ดีต้องครอบคลุมไปยังหน้าที่ต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ ทั้งทั้งองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. มีความยืดหยุ่น (flexibility) แผนที่ดีควรมีความยืดหยุ่นหรือคล่องตัว เพื่อปรับกลยุทธ์ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้ และเพื่อหาช่องทางธุรกิจที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น
4. ความเป็นพิธีการ (formality) การจัดทำแผนต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ เริ่มตั้งแต่การเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผล ทั้งนี้แผนจะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจในองค์กรตามขั้นตอนก่อน จึงสามารถดำเนินการต่อไปได้
5. ความเป็นเหตุเป็นผล (rationality) การวางแผนควรกำหนดขึ้นอย่างมีเหตุผล เป็นที่ยอมรับว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีแนวทางมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
6. มีความสอดคล้อง (relevance) แผนที่ดีควรกำหนดในกรอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรที่กำหนดไว้
7. มีความต่อเนื่อง (continuous process) แผนที่ดีต้องเน้นความต่อเนื่องเข้ากับแผนอื่น ๆ และต่อเนื่องในกระบวนการบริหารจัดการด้วย
8. มีการเน้นไปที่อนาคต (future oriented) ระยะเวลาของแผนควรกำหนดเป็น 3 – 5 ปี ซึ่งถือเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมที่จะสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการกำหนดกิจกรรมดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร
9. มีความปกปิด (confidentiality) การวางแผนควรจะให้รู้เฉพาะผู้ที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องเท่านั้น

10. มีระยะเวลาของแผน (time span) ในแผนจะต้องกำหนดไว้แน่นอนว่าแผนเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด เพื่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องจะได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา

11. คุ่มค่าใช้จ่าย (cost effectiveness) ค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนหรือการนำแผนไปใช้ควรตระหนักถึงความประหยัดค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมและคุ้มค่า

ส่วนกระบวนการวางแผน คอนเยอร์ส และฮิลล์ (Conyers, & Hills, 1984, p. 67 - 68) ระบุถึงกระบวนการวางแผน ควรประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. การระบุปัญหาหรือการกำหนดปัญหา
2. การคัดเลือกปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จ
4. การพยากรณ์ทางเลือกแต่ละทางเลือก
5. การเปรียบเทียบทางเลือกแต่ละทางเลือก
6. การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา

โรบบินส์ และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2005, p. 147) กล่าวว่า กระบวนการวางแผน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้างสมมติฐานเกี่ยวกับอนาคต
2. การกำหนดวัตถุประสงค์
3. การพัฒนากลยุทธ์
4. การกำหนดเป้าหมายระยะปานกลาง
5. การกำหนดแผนปฏิบัติงาน
6. การปฏิบัติตามแผนหรือการใช้แผน
7. กลไกของข้อมูลย้อนกลับ

เวิร์ริชและคุนท์ซ (Wehrich & Koontz, 1993, p. 117 - 141) นำเสนอกระบวนการวางแผนไว้ 8 ขั้นตอน คือ

1. การรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส
2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
3. การพิจารณาถึงสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน
4. การกำหนดทางเลือก
5. การเปรียบเทียบทางเลือกหรือการประเมินทางเลือก
6. การเลือกทางเลือก
7. การกำหนดสิ่งสนับสนุนแผน

8. การกำหนดแผน

สมคิด บางโม (2556, น. 86 - 89) ได้กล่าวว่า กระบวนการวางแผน หมายถึง ขั้นตอนวิธีการ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ต้องการและการปฏิบัติว่าจะต้องทำอะไรก่อนหลัง โดยทั่วไป กระบวนการวางแผน จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการวางแผน ได้แก่
 - 1.1. การจัดตั้งหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลขึ้น เพื่อรับผิดชอบในการวางแผน
 - 1.2. การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ทิศทางการทำงาน
 - 1.3. กำหนดวิธีการวางแผนว่ามีขั้นตอนอย่างไร จะต้องทำอะไรบ้าง
 - 1.4. การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อันได้แก่ ทรัพยากร สถิติและปัญหาต่าง ๆ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต โดยการรวบรวม แปลความ และสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องว่ามีปัญหาอะไร ด้านใดที่จะต้องแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่พึงประสงค์ ต้องการให้เกิดสิ่งใหม่อะไรบ้าง และองค์กรมีเป้าหมายอะไร
3. การกำหนดแผน ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน โครงการและกิจกรรม ได้แก่
 - 3.1 แผนงาน (program) คือ แผนที่กำหนดขึ้นจากการจัดรวบรวมงานที่มีลักษณะเดียวกันเข้าด้วยกัน เป็นการแบ่งงานออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ เพื่อความสะดวก
 - 3.2 โครงการ (project) คือ แผนที่กำหนดรายละเอียดของการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานที่กำหนดไว้
 - 3.3 กิจกรรม (activity) ในแต่ละโครงการอาจมีกิจกรรมที่ต้องกระทำมากกว่าหนึ่งกิจกรรม ซึ่งการกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ
4. การปฏิบัติตามแผน คือ การนำแผนออกมาปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้กระบวนการบริหารต่าง ๆ ได้แก่ การจัดระบบงาน การจัดวางตัวบุคคล การอำนวยความสะดวก การตรวจสอบ ควบคุมงาน เป็นต้น หลักทั่วไปในการนำแผนออกปฏิบัติ มีดังนี้
 - 4.1 หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติต้องศึกษาแผนงานให้เข้าใจ ต้องรู้ว่าจุดประสงค์ต้องการทำอะไร เมื่อไร มีใครร่วมงาน มีงบประมาณมากน้อยเพียงใด เป็นต้น
 - 4.2 หัวหน้างานต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน
 - 4.3 ชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานตามแผนให้ทราบข้อมูลโดยละเอียด เพื่อพร้อมปฏิบัติงานได้
 - 4.4 จะต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้งานสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไป
 - 4.5 จัดให้มีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
 - 4.6 จัดทำแผนปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

5. การประเมินผล เมื่อได้ดำเนินการตามแผนไประยะหนึ่งควรมีการตรวจสอบประเมินผล งาน ที่นิยมทำการประเมินกันคือในระยะครึ่งเวลาของแผน และในเวลาสิ้นสุดของแผน เพื่อให้รู้จุดอ่อน ข้อบกพร่อง และอุปสรรคต่าง ๆ จะได้แก้ไขปรับปรุงแผนให้ดีขึ้นต่อไป หลักการทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผล มีดังนี้

5.1 ศึกษาจุดประสงค์หรือเป้าหมายของแผนให้เข้าใจ

5.2 เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมมาใช้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้สถิติ เป็นต้น

5.3 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผน

5.4 เปรียบเทียบผลที่ได้กับจุดประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานที่กำหนดไว้

5.5 รายงานการประเมินผลต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร หรือตามจุดประสงค์ของการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการวางแผนจะนำไปสู่การกำหนดโครงการที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ ในการวางแผน ควรมีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารทั้งคน การเงินและงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การจัดองค์กร (organizing)

การจัดองค์กรเป็นกระบวนการทำงานที่จะต้องมีการออกแบบระบบการทำงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

โรบินสัน (Robbins, 1980, p. 196) ได้ให้คำจำกัดความ การจัดองค์กร หมายถึง การแบ่งงานหรือการมอบหมายงาน การกำหนดช่วงการบริหารหรือโครงสร้างองค์กร การกำหนดกลุ่มงาน การประสานงาน และเอกภาพในการบังคับบัญชา

สเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1989, p. 9) ได้ให้คำจำกัดความ การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดตัวบุคคล จัดสรรคนและวัสดุอุปกรณ์เข้าไปให้เหมาะสม และกลมกลืนกับการปฏิบัติงานตามแผน

ชลิตา ใจหาญ (2554, น. 16) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ การจัดระเบียบภายในองค์กร โดยการแบ่งงานภายในองค์กรออกเป็นกลุ่ม ๆ พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มไว้อย่างแน่นอน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน

นิศากร สนศิริ (2554, น. 11) กล่าวว่า องค์กรเป็นกระบวนการในการจัดระเบียบการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ และตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรด้วย แต่ทั้งนี้กระบวนการวิธีปฏิบัติในองค์กรจะต้องมีการจัดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2553, น. 3) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กร บุคลากรในองค์กรได้รับมอบหมายงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ จะประสานงานสอดคล้องกันเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร

เพชรรัตน์ ทองหยอด (2555, น. 61) กล่าวว่า การจัดระเบียบองค์กรจะประกอบด้วย การกำหนดส่วนงานและการแบ่งงาน การกำหนดความสัมพันธ์ภายในองค์กร และการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

สมคิด บางโม (2556, น. 107) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งองค์กรออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจ และหน้าที่ขององค์กร พร้อมกำหนดอำนาจ หน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่น ๆ ไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อบรรลุความสะดวกในการบริหารให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พันวนา พัฒนาอุดมสินคำ (2557, น. 15) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งต่าง ๆ ของ หน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กัน และนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการ

สมักร เชยชอบ (2559, น. 18) กล่าวว่าสรุปว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดการองค์กรหรือจัดระเบียบหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์กรหรือของหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน โดยแสดงในรูปของแผนภูมิองค์กร เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์กรเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

การจัดองค์กร ควรเริ่มด้วยการจัดโครงสร้างขององค์กร ซึ่งมีอยู่หลายแบบ แต่ละแบบมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังนั้นผู้จัดการหรือผู้บริหารจะนำแนวทางการจัดโครงสร้างองค์กรไปใช้ในองค์กร ต้องพิจารณาจากขนาดขององค์กร ประเภทขององค์กร สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างองค์กรที่ได้รับความนิยมกันมาก คือการจัดโครงสร้างองค์กรตามหน้าที่ เป็นการจัดโครงสร้างขององค์กรโดยคำนึงถึงหน้าที่ของงานเป็นสำคัญ โดยจัดกลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่คล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันให้ทำหน้าที่มีลักษณะเหมือนกัน เป็นโครงสร้างการจัดองค์กรที่ได้รับความนิยมมานาน เป็นการจัดองค์กรแบบเก่าแก่ที่สุด และยังเป็นมาตรฐานโครงสร้างที่มักถูกนำไป

ผสมผสานกับการจัดองค์กรในรูปแบบโครงสร้างอื่น ๆ ตามขนาดและความจำเป็น บุคลากรในกลุ่มหรือในแผนงานจะร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์ ความคิด เทคนิคการทำงาน และความสนใจ การจัดโครงสร้างตามหน้าที่มีข้อดีและข้อเสีย

ข้อดีของการจัดโครงสร้างองค์กรแบบตามหน้าที่ คือ

1. ทำให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ในการใช้ทรัพยากรขององค์กรคือ คน เงิน เครื่องจักร และวัตถุดิบ

2. ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละหน้าที่ เพราะแต่ละคนทำหน้าที่ของตนด้วยความรู้ความสามารถ

3. ทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน เพราะแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

4. การแก้ปัญหาการทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. การบริหารงานไม่ซ้ำซ้อน เนื่องจากผู้จัดการให้แบ่งหน้าที่ที่ชัดเจนให้แก่พนักงาน

6. ผู้บริหารระดับสูงสามารถควบคุมการทำงานที่ต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

ข้อเสียของการจัดโครงสร้างองค์กรตามหน้าที่ คือ

1. บุคลากรในแต่ละหน้าที่ อาจให้ความสนใจเฉพาะหน้าที่หลักของตนเองโดยขาดการมองถึงวัตถุประสงค์รวมขององค์กร เช่น ทำงานด้านการบัญชี ก็ทำแต่งานด้านบัญชี เป็นต้น

2. ผู้บริหารแต่ละคนมีความถนัด และความชำนาญในงานของตนมาก ทำให้ แนวความคิดแคบ

3. การพัฒนาบุคคลเพื่อรองรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงทำได้ยาก เนื่องจากพนักงานแต่ละคนรู้แต่หน้าที่ของตน แต่ไม่รู้การทำงานด้านอื่น ๆ

4. การประสานงานระหว่างแผนงานมีน้อย

5. ความรับผิดชอบด้านการทำกำไรอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, น. 123 -125) ได้เสนอแนวคิดว่า หลักการจัดองค์กรที่ดีมี ดังนี้

1. หลักวัตถุประสงค์ (consideration of objectives) เป็นหลักการดำเนินงานโดย องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือทิศทางให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดแสดงว่าเกิดผลสำเร็จของกิจกรรม ดังนั้น วัตถุประสงค์ขององค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประเภทของโครงสร้างองค์กร

2. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) เมื่อองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์แล้ว ต่อไปเป็นการระบุกิจกรรมหลักขององค์กร เช่น กิจกรรมการผลิต การตลาด การบัญชี การเงิน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น กิจกรรมทุกกิจกรรมจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทุกหน่วยงานจึงต้องปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้นไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดังนั้นเพื่อนำไปสู่การบรรลุ

วัตถุประสงค์ร่วมกัน ทุกหน่วยงานต้องกำหนดขอบเขตการทำงานให้แต่ละงานมีความยืดหยุ่น มากพอที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ และการทำงานควรอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

3. หลักสายบังคับบัญชา (chain of command) เป็นการมอบหมายหน้าที่ และ รายงานการทำงานโดยระบุอำนาจหน้าที่จากผู้บริหารระดับสูงลดหลั่นลงมาตามลำดับชั้น อำนาจ หน้าที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นสิทธิในการตัดสินใจสั่งการและประสานงานให้เกิดผลสำเร็จ การกำหนดอำนาจหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานดังกล่าว อาจเรียกได้ว่าการรายงานตามสายการบังคับบัญชา (scalar chain) ซึ่งหมายถึง อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบจะต้องกระจายจากผู้บริหารระดับสูงไปยังผู้บริหารระดับล่าง โดยเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา

4. หลักการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ (division of work and specialization) เป็นการพิจารณาความเหมาะสมของการมอบหมายให้บุคคลรับผิดชอบในงานโดยเฉพาะเพื่อให้แต่ละคนทำงานได้ตามความถนัดและตามความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถกำหนดให้ความเชี่ยวชาญงานเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมกับงานเฉพาะอย่าง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์และรวดเร็ว เพราะเป็นการจัดให้บุคคลทำงานโดยยึดหลักความสามารถของแต่ละคน

5. หลักการกำหนดลักษณะของงาน (definition of jobs) เป็นการกำหนดลักษณะงานก่อนการมอบหมายงานให้บุคคลใดดำเนินการ การกำหนดลักษณะงานต้องกำหนดด้วยว่างานที่กำหนดควรอยู่ในหน่วยงานใด เพื่อการตรวจสอบแต่ละประเภทงานได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้งานทุกประเภทต้องไม่ซ้ำซ้อนกันและก้าวซ้ำกัน

6. หลักการใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เมื่อบุคคลได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ควรจัดให้เห็นอย่างชัดเจนของแต่ละหน่วยงาน ควรมีการแยกเป็นอิสระออกจากกัน แต่ยังคงมีความสัมพันธ์กัน

7. หลักช่วงการบังคับบัญชา (span of supervision) หรือช่วงของการควบคุม เป็นความสามารถในการสั่งการ ควบคุมหรือการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชาจะเกี่ยวข้องกับจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถสั่งการและควบคุมได้ ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชามากจนเกินไปอาจทำให้การจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นช่วงการบังคับบัญชาควรจำกัดให้มีขนาดเหมาะสมกับอำนาจในการบังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ

8. หลักการติดต่อสื่อสาร (communication) มีความสำคัญต่อการจัดองค์กร เนื่องจากเป็น การสร้างความเข้าใจในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้ทั้งการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง ซึ่งเป็นการกระจายข้อมูลจาก ผู้บริหารระดับสูงไปยังผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้นและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ รวมถึงการติดต่อสื่อสารจากล่าง

ขึ้นบน เพื่อเป็นการรับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บริหารระดับต้น โดยรายงานต่อไปยังผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงตามลำดับ

9. หลักความยืดหยุ่น (flexibility) เป็นหลักการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนไป และอาจมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

10. หลักความต่อเนื่อง (continuity) เป็นการพิจารณาด้านเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม ดังนั้นจึงควรพิจารณาให้การทำงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

11. หลักการจำแนกหน้าที่สายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา (separation of line and staff functions) การจัดองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องแยกสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษาออกจากกันให้ชัดเจน ดังนี้

1) สายงานหลัก เป็นสายงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เช่น งานด้านการผลิต งานด้านการตลาด เป็นต้น

2) สายงานที่ปรึกษา เป็นสายงานให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำ โดยจะคอยชี้แนะและช่วยเหลือด้านข้อมูล และการให้คำปรึกษาแก่สายงานหลัก สายงานที่ปรึกษาจึงประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญหลายๆ ด้าน บุคคลในสายงานที่ปรึกษาจะไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และการตัดสินใจใด ๆ ในงาน เพียงแต่คอยให้คำปรึกษาเมื่อมีผู้ร้องขอหรือได้รับเชิญเท่านั้น เช่น งานด้าน กฎหมาย เป็นต้น

12. หลักความสมดุลของปัจจัยต่าง ๆ (Balance of factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการทำงาน เช่น การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง การกระจายอำนาจ ช่วงการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ผู้จัดระเบียบองค์กรต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยปรับให้มีความเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความสับสนและเกิดความขัดแย้งกันเองในการจัดการ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553, น. 117 - 118) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กรเป็นหน้าที่ในการจัดการ รองลงมาคือการวางแผน หลังจากนั้นก็จะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ จัดกลุ่มงาน ตามภารกิจ แล้วนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีระบบและก่อให้เกิดการประสานงานสอดคล้องกันทุก ๆ หน้าที่ การจัดระเบียบองค์กรที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต และได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ใช้สำหรับการจัดระเบียบองค์กร ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (division of labor) หมายถึง การจัดแบ่งงานออกเป็นภารกิจต่าง ๆ ตามแผนงานที่กำหนด เพราะงานแต่ละงานไม่สามารถทำได้ด้วยคนเดียว จึงต้องมี การแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคน ที่จะต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) เช่น ความชำนาญด้านการทำบัญชี ความชำนาญด้านการตลาด

2. โครงสร้างองค์กร (structure) หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การจัดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กรจะสามารถแสดงให้เห็นได้ด้วยแผนภูมิองค์กร ที่มีลักษณะเป็นปิรามิดเป็นรูปสามเหลี่ยมที่มีฐานกว้าง จากยอดปิรามิดแสดงถึงควมมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากกว่าส่วนฐานของปิรามิด ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ จะอยู่ในกล่องสี่เหลี่ยมของแผนภูมิที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ อย่างกว้าง ๆ และเส้นเชื่อมโยงระหว่างกล่องสี่เหลี่ยม หมายถึง สายบังคับบัญชาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

3. ขนาดของการควบคุม (span of management) หมายถึง จำนวนพนักงานภายใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร หากมีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชามาก หมายความว่า มีขนาดของการควบคุมกว้าง ในทางกลับกันถ้าจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย หมายถึงขนาดของการควบคุมแคบ ขนาดของการควบคุมเป็นเครื่องบอกถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารด้วยบางครั้งเรียกว่า ขนาดของอำนาจหน้าที่ (span of authority) หรือขนาดความรับผิดชอบ (span of responsibility) หรือ (span of control span of supervision) อย่างไรก็ตามความสำคัญในเรื่องขนาดของการควบคุมคือจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าใดจึงจะเหมาะสมที่สุดสำหรับผู้บริหารในการให้คำแนะนำในการทำงาน หากมีจำนวนพนักงานภายใต้การควบคุมมากเกินไปอาจทำให้การทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4. สายการบังคับบัญชา (scalar of relationship) องค์ประกอบสำคัญ ในการจัดระเบียบองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบังคับบัญชาที่มีลักษณะดังลงมา จากระดับการบริหารสูงสุด ผู้มีอำนาจหน้าที่มากกว่าลงมายังระดับการบริหารระดับล่างที่มีอำนาจหน้าที่น้อยกว่า

5. เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดระเบียบองค์กรอีกอย่างหนึ่ง คือ การมีเอกภาพในภาพในการบังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานแต่ละคนมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพราะหากพนักงานรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคน จะทำให้เกิดความสับสนในคำสั่ง และเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าหลักการมีเอกภาพในการบังคับบัญชา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

6. การจัดแผนงาน (departmentation) หมายถึง การจัดกลุ่มงานเฉพาะที่แสดงถึงการดำเนินงานในองค์กรที่ประกอบไปด้วยงานต่าง ๆ ที่กำหนดเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร

7. อำนาจหน้าที่ (authority) หมายถึง ความถูกต้องชอบธรรมในการสั่งการให้พนักงานปฏิบัติตามคำสั่งได้ อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการสั่งการและมอบหมายงานให้ผู้อื่น และมีอำนาจในการใช้ทรัพยากรได้ เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

8. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ข้อผูกพันสัญญาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือที่ทำให้คนอื่นยอมรับในความสำเร็จ ในการทำงาน ผู้บริหารไม่สามารถที่จะแบ่งความรับผิดชอบนี้ไปให้แก่พนักงานได้ ผู้บริหารยังคงรับผิดชอบงานที่

มอบหมายให้แก่พนักงาน การทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน จะกำหนดไว้ในคำอธิบาย ลักษณะงาน หมายถึง การทำงานที่กำหนดไว้ตามตำแหน่งเฉพาะ หากคำอธิบายลักษณะงานและ หน้าที่ไม่ชัดเจนอาจทำให้เกิดความสับสนในการทำงานและทำให้เกิดการสูญเสียในงาน นอกจากนี้การ กำหนดคำอธิบายลักษณะงานให้ชัดเจนจะช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานด้วย ความ พยายามตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดระเบียบภายในขององค์กร มีการกำหนดโครงสร้าง ในการบริหารงาน บริหารบุคคล มีการแบ่งงานภายในองค์กรออกเป็นกลุ่มๆ มีการกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มที่ชัดเจน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน มีการกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อ ประสานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ภาวะผู้นำ (leading)

ภาวะผู้นำ (leading) เป็นภารกิจทางด้านการจัดการอีกประการหนึ่งในการประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจ ตลอดจนการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ต้องการการดูแลสั่งการในกิจกรรมของผู้อื่น การเลือกช่องทางการ ติดต่อสื่อสารที่ให้ประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งการพยายามแก้ไขความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์กรที่ มักเรียกกันว่า “การบริหารความขัดแย้ง (conflict management)” กันและกัน การประสานงานและ การนำเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ ต้องการ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจองแท้ได้ยาก การประสานงานและการนำจึงต้องใช้ ความสามารถหลายด้านควบคู่กันไปด้วย เช่น ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การ ติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นต้น

โรบบินส์ และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2005, p. 206) ดราฟท์ (Draft, 2003, p. 5) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า ผู้นำ หมายถึงผู้มีอิทธิพลและสามารถใช้ศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นคิดหรือทำตาม ส่วนความเป็นผู้นำ คือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยดราฟท์ (Draft) ได้ให้ข้อจำกัดความที่ชัดเจนมากขึ้นว่า เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

โรบบินส์ (Robbins, 1998, p. 9 - 10) กล่าวว่า การนำคือ การเป็นผู้ให้คำแนะนำ และ นิเทศผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ โดยพื้นฐานการนำ ประกอบด้วย การ นิเทศ การจูงใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสารและการจัดการความขัดแย้ง

การตี อนันต์นาวิ (2551, น. 77) ได้เพิ่มเติมว่าผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับของกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของตน ในการชักจูงหรือชี้นำสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, น. 22 - 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อน และเข้าใจอย่างยาก ดังนั้นการนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กัน เช่น ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้นแผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้อาจไม่เกิดประสิทธิผลถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้น การสั่งการจึงเป็นเรื่องของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

สมคิด บางโม (2556, น. 169) กล่าวว่า การนำหรือการสั่งการ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจจะมอบหมายโดยการสั่งการด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร

สาคร สุขศรีวงศ์ (2556, น. 156) ได้กล่าวถึงกระบวนการนำองค์กรว่าเป็นการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับการจูงใจในการทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และการจูงใจ หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรมีอิทธิพลในการชักจูง นำพา ชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเกิดความร่วมมือ ท่วมเท มุมานะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้งานบรรลุสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความร่วมมือในการทำงานในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

การควบคุม (controlling)

การควบคุม เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงาน ที่จะป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารองค์กรใช้ในการกำกับ ติดตาม และประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของระบบการควบคุมไว้ ดังนี้

สเซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1989, p. 9) ได้ให้คำจำกัดความของการควบคุม ติดตามผลการทำงาน หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่วางไว้ และทำการปรับปรุงแก้ไขงาน นอกจากนี้ระบบการควบคุมยังมีความหมายรวมถึงกระบวนการในการรวบรวมและสะท้อนผลของการปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนตลอดจนสร้างวิธีปฏิบัติงานขึ้นใหม่

ชลิตา ใจหาญ (2554, น. 23) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการกำกับดูแล ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และหาแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2554, น. 3) กล่าวว่า การควบคุม คือ หน้าที่เกี่ยวกับการจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรฐานวัดผลการทำงานในองค์กร รวมทั้งการวัดผลการทำงานในปัจจุบัน เพื่อให้มีมาตรฐาน เช่น มาตรฐานการดำเนินการ มาตรฐานด้านคุณภาพ มีการเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดการสูญเสีย สิ้นเปลือง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

พันวนา พัฒนาอุดมสินคำ (2557, น. 16) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานและแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย ระบบการควบคุมนี้จะทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าในงานกำกับดูแลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานถึงผลการทำงานนั้น

จารุณี อินทร์เพชร (2559, น. 55) กล่าวสรุปว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการทำงานโดยเทียบกับแผนงาน หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และทำการปรับปรุงแก้ไขเมื่อพบว่าไม่เป็นไปตามที่กำหนด เพื่อผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุกส่วน ทั้งระบบในองค์กร

สมัคร เขยชอบ (2559, น. 18) กล่าวสรุปไว้ว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กรว่าปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ หากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

อนุพงษ์ ชาคำ (2565, น. 26) กล่าวว่า การควบคุมมีความสำคัญเนื่องจากผู้บริหารจะใช้เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ และตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนต่าง ๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่ เพราะการควบคุมมีความสัมพันธ์กับการวางแผน ซึ่งการวางแผนเป็นการมององค์กรไป

ข้างหน้า รู้ว่าใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด และอย่างไร ส่วนการควบคุมเป็นการตรวจสอบการทำงานที่ผ่านมาแล้ว ดังนั้นผู้บริหารสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กรว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้บริหารสามารถติดตามความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้สามารถแก้ไขได้ทันเวลา ระบบการควบคุม ทำหน้าที่ในการเป็นเครื่องมือช่วยชี้บอกปัญหา โดยช่วยเป็นเครื่องมือในการวัดและตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถคาดการณ์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขหรือปรับปรุงสถานการณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ได้ ระบบการควบคุมช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวรับกับความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวรับกับปัญหา ความไม่แน่นอนที่องค์กรต้องเผชิญอยู่ได้ โดยการเป็นเครื่องมือช่วยพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงลักษณะต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจริง เช่น สามารถบอกให้ทราบได้ว่า ยอดการผลิตหรือยอดขายกำลังเคลื่อนไหวหรือมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนไปตามสภาวะขึ้นลงของระบบเศรษฐกิจ ในกรณีนี้ก็จะทำให้องค์กรสามารถแก้ไขการขึ้นลงนั้นให้เป็นไปในแนวทางที่มั่นคงได้ ผู้บริหารสามารถกระจายภาระงานหรืออำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การควบคุมที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่องทำให้ผู้บริหารใช้การควบคุมเป็นเครื่องมือบริหารจัดการ และกระตุ้นเตือนหรือจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมจะทำให้ผู้บริหารทราบว่า บุคคลใดทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน บุคคลใดทำงานได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณามอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือมอบภาระงานให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสม ทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจำกัดค่าใช้จ่าย และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การควบคุมเป็นการบังคับให้ผลงานมีมาตรฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและต้องการลดต้นทุนในการดำเนินงานลง จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบเวลาที่ใช้ในแต่ละแผนงาน การกำหนดวิธีปฏิบัติ การจัดตารางเวลาที่ใช้ไปมากน้อยเพียงใด การกำหนดนโยบาย การใช้เงินงบประมาณ การทำคู่มือการปฏิบัติงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารมักจะจัดทำขึ้น เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า (process control)

นอกจากนั้น อนุพงษ์ ซาคำ (2565, น. 27) ยังได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการควบคุมที่ดี (features of a good control) ไว้ว่า ระบบการควบคุมที่ดีและมีประสิทธิผลในการใช้งาน นอกจากสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในการใช้งานแล้ว ควรมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. มุ่งเน้นอนาคต (future oriented) การควบคุมที่ดีจะต้องช่วยองค์กรปรับปรุงการทำงานในอนาคตได้ ไม่ใช่เพียงมุ่งเน้นการแสดงและวิเคราะห์ผลงานในอดีตเท่านั้น เช่น หากพบว่า การควบคุมคุณภาพสินค้ามีความผิดพลาด ควรมีระบบการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง เพื่อแก้ไขมิให้เกิดข้อผิดพลาดอีกในอนาคต เป็นต้น

2. วัดผลหลายด้าน (multidimensional) เช่น การควบคุมการขาย (sales control) โดยกำหนดให้พนักงานขายแต่ละคนจัดทำรายการขายและการให้บริการลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ นอกจากจะทำให้ผู้บริหารสามารถติดตามผลการขายแล้ว ยังสะท้อนถึงสภาพการแข่งขันของตลาดโดยรวมความสามารถของพนักงานขายแต่ละคน โดยเปรียบเทียบความเอาใจใส่ของพนักงานขายต่อลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า ตลอดจนทำให้พนักงานขายมีความตื่นตัวในการทำงานเสมอ

3. คุ่มค่า (cost effective) ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการควบคุมจะต้องสูงกว่าค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการนำระบบควบคุมนั้นๆ มาใช้ การนำระบบการควบคุมมาใช้มากเกินไป (over control) นอกจากก่อให้เกิดความไม่สะดวกในการทำงานแล้ว ยังจำกัดการใช้ความคิดและวิจาร์ณญาณของผู้ปฏิบัติงาน ระบบควบคุมบางชนิดอาจมีราคาแพงและไม่คุ้มค่า เช่น หากร้านค้าขนาดเล็กแห่งหนึ่งต้องการทราบคุณภาพการให้บริการของพนักงานขายต่อลูกค้าจึงจ้างบริษัทภายนอกมาประเมินโดยให้เข้าไปประเมินทุกวันเป็นระยะเวลา 1 ปี เป็นต้น การควบคุมลักษณะนี้ย่อมสร้างความอึดอัดในการทำงานและมีต้นทุนสูงเกินไปโดยไม่จำเป็น ซึ่งในความเป็นจริงอาจใช้วิธีการสุ่มตรวจเป็นบางวันก็เพียงพอ

4. เทียบตรง (accurate data) การควบคุมที่ดีต้องให้ข้อมูลดิบที่เที่ยงตรง มิเช่นนั้นอาจทำให้การประมวลผลและการประเมินผลงานผิดพลาด

5. ใช้ได้จริง (realistic) การควบคุมที่ดีต้องสามารถนำมาปฏิบัติใช้งานได้จริง องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐบาลอาจเคยประสบปัญหาที่ผู้บริหารต้องการสร้างระบบควบคุมที่ซับซ้อน ต้องใช้ข้อมูลดิบจำนวนมากจากส่วนงานแต่ละส่วน ฯลฯ แต่ระบบการควบคุมที่ซับซ้อนกลับไม่สามารถนำมาใช้งานได้จริง เนื่องจากขาดผู้ที่เข้าใจระบบอย่างแท้จริง หรือขาดข้อมูลที่จำเป็นต่อการประมวลผล เป็นต้น

6. ทันเวลา (timely) ข้อมูลจากการควบคุมที่ได้รับต้องถึงมือผู้บริหารทันเวลาต่อการตัดสินใจแก้ปัญหา เช่น ผู้บริหารควรได้ข้อมูลการขายตามกำหนดที่ต้องการ เพื่อจะได้พิจารณาดำเนินกิจกรรมทางการตลาดให้เหมาะสมทันเวลาต่อไป

7. ติดตามได้ (monitor able) การควบคุมที่ดีต้องเปิดโอกาสให้ผู้บริหารติดตามและประเมินผลได้ว่า การควบคุมดังกล่าวมีประสิทธิภาพ หรือมีความเหมาะสมต่อการใช้งานเพียงใด

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

9. ยืดหยุ่น (flexible) การควบคุมที่ดีต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

10. เชื่อมโยงกับแผนงาน (linked with plan) ผู้บริหารควรจัดระบบการควบคุมให้เชื่อมโยง และสอดคล้องกับแผนงาน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน และผลสำเร็จของแผนที่ได้วางไว้

สรุปได้ว่า การควบคุม หมายถึง องค์กรมีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตั้งแต่แผนงานโครงการและกิจกรรมวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งการประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณ ที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1996, p. 170) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วย และดำเนินตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการดำเนินงานตามขอบข่ายงานครบทั้งงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานสถานศึกษากับชุมชน และงานอาคารสถานที่

นิพนธ์ กีนาวงศ์ (2547, น. 36) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไป
2. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมือง โดยวิธีจัดการองค์การ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวกตามนโยบายของรัฐ
3. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การนำ การควบคุมระบบ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไปเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะที่ดีตรงตามความต้องการของสังคมโดยการใช้กระบวนการต่าง ๆ และเทคนิควิธีที่หลากหลายทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554, น. 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การบริหารกิจการทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554, น. 51) ได้ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิดความสามารถ และความเป็นคนดี และยังหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวถึงดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินการโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตั้งแต่การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาควบคู่กันไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคม และมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

หลักการบริหารสถานศึกษา

ไดแอนเทรซี่ (Diane Tracy, 1990 ; อ้างถึงใน พชรวิทย์ จันทศิริสิริ, 2555, น. 94) ได้เสนอหลัก 10 ประการสำหรับการบริหารงานในองค์กรเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การบอกให้ทราบถึงความรับผิดชอบแต่ละบุคคลคืออะไร
2. การให้อำนาจ บทบาทเท่ากับความรับผิดชอบแต่ละบุคคลคืออะไร
3. การกำหนดมาตรฐานการทำงาน
4. การสนับสนุน พัฒนา ฝึกอบรมตามที่ต้องการ
5. การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ
6. การสะท้อนผลงานให้ทราบ
7. การยอมรับในผลงานและความสำเร็จ
8. การให้ความเข้าใจ
9. การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
10. การให้เกียรติและนับถือ

เซ็ง ยิน เชียง (Cheng Yin Cheing, 1996 ; อ้างถึงใน เพ็ญพิศ ฝาพองยุ่น, 2560, น. 23) ได้ให้หลักการบริหารในโรงเรียน หรือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยทั่วไป ประกอบด้วย

1. หลักการกระจายอำนาจ (decentralization)
2. หลักการมีส่วนร่วม (participation or collaboration or involvement)
3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (return power to people)
4. หลักการบริหารตนเอง (self-managing)
5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (check and balance)

รังสรรค์ มณีเล็ก (2547, น. 314 - 315) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารสถานศึกษา สรุปประเด็นได้ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา
2. การบริหารตนเอง สถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารเป็นองค์คณะบุคคล
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมทำ
4. ภาวะผู้นำแบบเกื้อกูล เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุน และอำนวยความสะดวก
5. การพัฒนาทั้งระบบ ปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและได้รับความเห็นชอบ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง
6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 8 - 10) ได้กำหนดหลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญไว้ดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อันได้แก่ ความเป็นเอกภาพในการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา มีมาตรฐาน และทิศทางในการจัดการศึกษาเหมือนกัน โดยส่วนกลางกำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง

3. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน สถาบันสังคมต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากทุก ภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางการพัฒนาการศึกษา เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญคือ การกระจายอำนาจ การมีเอกภาพด้าน นโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ และหลักการบริหารที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ และร่วมกันปฏิบัติ

ขอบข่ายและแนวทางการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, น. 33 - 38) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานใน สถานศึกษาไว้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้อง ความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประสานความร่วมมือกับ ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ จัดการศึกษา ภารกิจด้านวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล การประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ การติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน
- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

3. การบริหารงานบุคคล การบริหารบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขอบข่ายภารกิจการบริหารบุคคล ประกอบด้วย

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 3.5 การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายภารกิจการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- 4.1 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.3 งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.4 การประสานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร
- 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.9 การจัดทำสำมนักเรียน
- 4.10 การรับนักเรียน
- 4.11 การส่งเสริมและการประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.12 การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน

4.13 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.14 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.15 การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

4.16 งานบริการสาธารณะ

4.17 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ส่วนแนวทางการจัดการศึกษาแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เน้นการปฏิรูประบบการศึกษา มีการปฏิรูปการศึกษาและการ
เรียนรู้อย่างเป็นระบบ ได้เน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย
2. โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาโดยเพิ่ม
บทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

ซึ่ง พชรวิทย์ จันทรศิริสร (2555, น. 68 - 69) ได้กล่าวสรุปถึงประเด็นหลักทั้งสามประการ
ดังกล่าวนี้ ได้ส่งผลต่อคนไทยยุคใหม่ ดังนี้

1. สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต
2. มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม
4. มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความ
ภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียงและสามารถก้าวทันโลก ทั้งนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือ
หน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาและเรียนรู้และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม
วัฒนธรรม กฎหมาย ฯลฯ ของประเทศและเสนอแนวทางปฏิรูประบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยกำหนด
ประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนได้ 4 ประการหลักด้วยกัน ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่
2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่
3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่
4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ ได้แก่

4.1 กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา

4.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

4.3 พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

4.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น

นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น. 11 - 12) ได้ระบุว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งกับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย ซึ่งประกอบด้วย

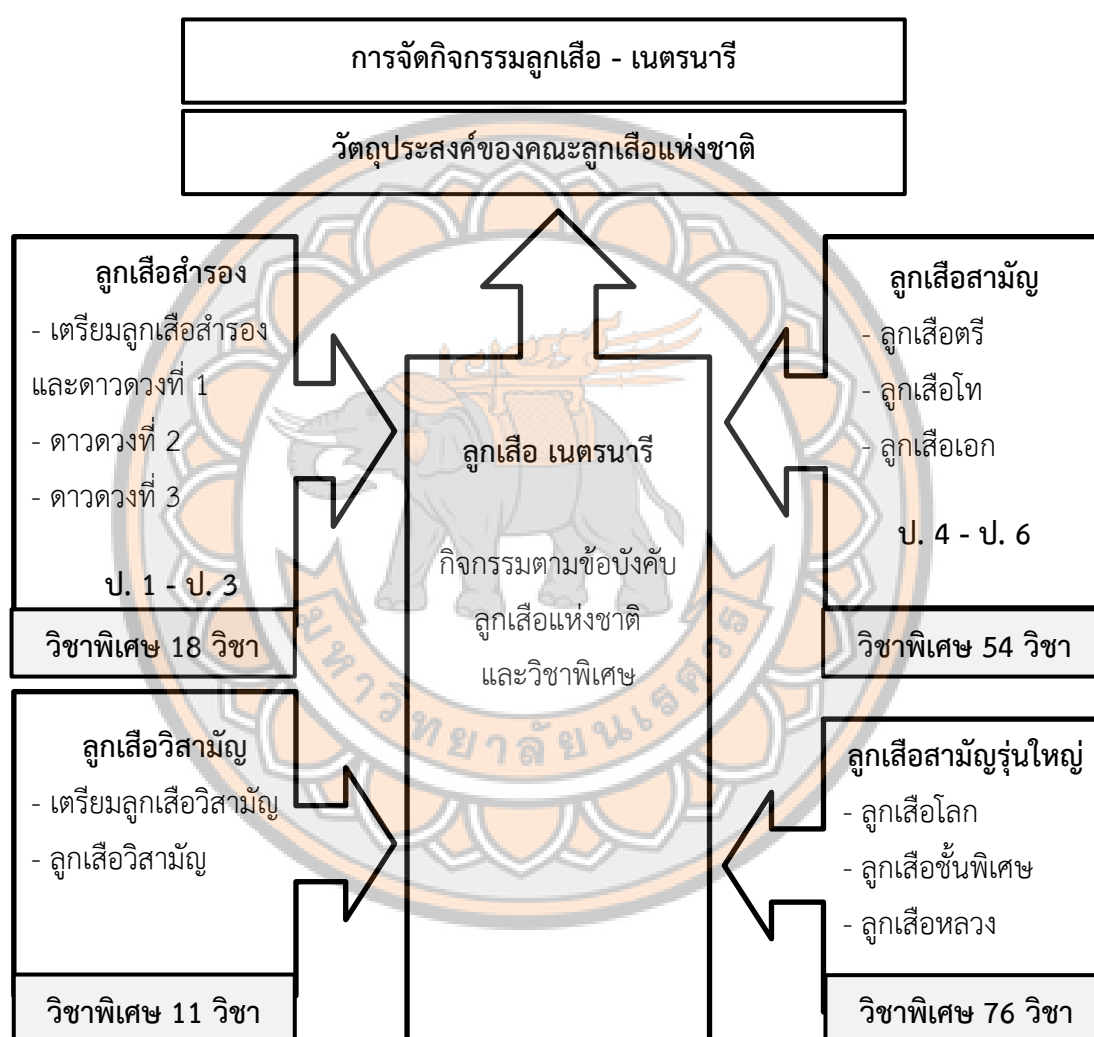
1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษา แยกออกเป็น 4 ส่วน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแนวทางการบริหารสถานศึกษาได้เน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย การสร้างโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

การจัดกิจกรรมลูกเสือ

“ลูกเสือ” หมายความว่า เด็กและเยาวชนทั้งชายและหญิง ที่สมัครเข้าเป็นลูกเสือทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ส่วนลูกเสือที่เป็นหญิงให้เรียกว่า “เนตรนารี” (ราชกิจจานุเบกษา, 2551, น. 59) ซึ่งการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษานั้น จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 รวมทั้งข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและข้อบังคับว่า

ด้วยการสอนวิชาชีพ และกฎกระทรวงว่าด้วยเครื่องแบบลูกเสือ หน่วยงานทางลูกเสือ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร คือ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา โดยจัดการเรียนวิชาชีพ คือ วิชาที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ นอกเหนือจากการเรียนตามหลักสูตรลูกเสือแต่ละประเภท (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, น. 27)



ภาพ 1 แสดงกิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี

ที่มา: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, น. 27

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 27) กล่าวว่า กระบวนการลูกเสือ คือ กระบวนการพัฒนาเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรม ให้การศึกษาและพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ทั้งนี้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ หลักการ และวิธีการ ซึ่งลูกเสือโลกได้กำหนดไว้ ปัจจุบันกระบวนการลูกเสือถือเป็นกระบวนการทางการศึกษาส่วนหนึ่ง ซึ่งมุ่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลทั้งทางสมอง ร่างกาย จิตใจ และศีลธรรม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีงาม ไม่กระทำความผิดเป็นปัญหาต่อสังคม และดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและสุขสบาย

ประวัติความเป็นมาของลูกเสือ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของลูกเสือโลกและลูกเสือไทยไว้ ดังนี้

การลูกเสือเกิดขึ้นในประเทศอังกฤษเป็นแห่งแรกในโลก เมื่อ พ.ศ.2451 โดยพลโท ลอร์ด เบเดน เพาเวลล์ (Lord Baden Powell) หรือ B-P มุลเหตุจุดใจที่ตั้งกองลูกเสือขึ้นมาก็คือ ท่านไปรับราชการทหารโดยไปรักษาเมืองมาฟิคิง (Mafeking) อันเป็นเมืองขึ้นของอังกฤษในสหภาพแอฟริกาใต้ ขณะนั้นเกิดสงครามขึ้นกับพวกบัวร์ (Boer) ในการผจญศึกใหญ่คราวนั้น ท่านได้ฝึกเด็กขึ้นหน่วยหนึ่ง เพื่อช่วยราชการสงคราม เช่น เป็นผู้สื่อข่าว สอดแนม รักษาความสงบเรียบร้อยภายใน รับใช้ในงานต่าง ๆ เช่น ทำครัว เป็นต้น ปรากฏว่าได้ผลดีมาก เพราะเด็กที่ได้รับการฝึกเหล่านั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเข้มแข็ง ว่องไว ได้ผลดีไม่แพ้ผู้ใหญ่ และบางอย่างกลับทำได้ดีกว่าผู้ใหญ่เสียอีก

เมื่อท่านกลับจากราชการสงครามเมืองมาฟิคิงแล้ว ท่านจึงได้ร่างโครงการอบรมเด็กขึ้น มีหลักการคล้ายลูกเสือในปัจจุบัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2450 ท่านได้ทดลองตั้ง Boy Scout ขึ้นเป็นกองแรกที่เกาะบราวน์ซี ไอแลนด์ (Brown Sea Island) โดยเกลี้ยกล่อมเด็กที่เที่ยวเตร่อยู่นานในที่ต่าง ๆ มาอบรม แล้วท่านได้คอยคุมการฝึกตามโครงการด้วยตนเอง และได้ผลดีสมความมุ่งหมายทุกประการ จึงทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ในอันที่จะขยายกิจการให้กว้างขวางออกไปในวันข้างหน้า

พอถึงปี พ.ศ. 2455 รัฐบาลอังกฤษได้ประกาศรับรองฐานะของลูกเสืออังกฤษเป็นทางการ พร้อมกับออกกฎหมายคุ้มครองให้ด้วย จากนั้นการลูกเสืออังกฤษก็เจริญแพร่หลายออกไปเป็นลำดับมา โดยคติพจน์ที่ท่านลอร์ดบาเดนเพาเวลล์ได้ให้ไว้แก่ลูกเสือก็คือ BE PREPARED (จงเตรียมพร้อม) หนังสือ Scouting for boys พิมพ์ออกจำหน่ายทั้งหมด 6 เล่มและประเทศต่าง ๆ ที่มีกิจการ Scout ก็มักเคยพิมพ์ออกเผยแพร่สำหรับผู้สนใจรวมทั้งประเทศไทยด้วย

ต่อมา พลโท โรเบิร์ต เบเดน โพเอลล์ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น บารอน ซึ่งบรรดาศักดิ์นี้ พระราชทานโดยพระเจ้าจอร์จที่ 5 ในปี พ.ศ. 2472 ทำให้เขาเป็นสมาชิกสภาขุนนาง ซึ่งตามประเพณีของอังกฤษผู้ที่ได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์ตั้งแต่บารอนขึ้นไป จะต้องมียี่สิบสถานที่ต่อท้าย ซึ่งเขาเลือกเอา กิลเวลล์ (Gil Well Park) ที่เป็นชื่อของศูนย์ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือนานาชาติ ทำให้

เขาได้ชื่อตามบรรดาศักดิ์ว่า บารอน เบเดน โพเอลล์ แห่งกิลเวลล์ แต่คนทั่วไปมักนิยมเรียก ลอร์ด เบเดน โพเอลล์ ในการชุมนุม Scout ครั้งแรกของโลกในปี พ.ศ. 2463 ที่ประชุมผู้แทน Scout จากประเทศต่าง ๆ ก็ประกาศให้เขาเป็นประมุขของ Scout ตลอดกาล และทุกคนเรียกท่านอย่างย่อว่า B-P

สำหรับประเทศไทย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ได้ทรงริเริ่มให้มีกิจการเสือป่าขึ้นในประเทศไทยก่อน ซึ่งภายหลังจากที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระราชทานกำเนิดเสือป่าได้ 2 เดือน ซึ่งในเวลานั้นกิจการเสือป่าได้ดำเนินไปอย่างเป็นที่พอพระราชหฤทัยอย่างยิ่ง เห็นได้จากการเพิ่มจำนวนสมาชิกของเสือป่าที่มากขึ้น และกิจการเสือป่าถูกจำแนกออกไปเป็นกองเสือป่าประเภทต่าง ๆ อีกมาก แม้จะทรงพอพระราชหฤทัยเพียงใด พระองค์ก็ไม่เคยที่จะยุติในพระราชดำริที่จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ด้วยพระองค์ทรงเห็นว่ากิจการเสือป่านั้นแม้จะประสบผลสำเร็จเพียงใด แต่สมาชิกรุ่นนั้นเป็นผู้ใหญ่แต่ฝ่ายเดียว ทั้ง ๆ ที่บ้านเมืองนั้นประกอบด้วยพลเมืองหลายช่วงวัย เด็กผู้ชายทั้งหลายก็เป็นผู้ที่สมควรจะได้รับการฝึกฝน และปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติไปพร้อม ๆ กับการฝึกฝนให้มีความรู้ และทักษะในทางเสือป่าด้วย เพื่อว่าในอนาคตเมื่อเติบโตขึ้นจะได้ประพฤติตัวให้เป็นประโยชน์แก่บ้านเกิดเมืองนอน ดังนั้นในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2454 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ จึงได้ทรงพระราชทานกำเนิดกิจการเสือป่าสำหรับเด็กชาย ที่ทรงพระราชทานชื่อว่า “ลูกเสือ”

ในกิจการนี้พระองค์ทรงมีพระราชประสงค์ที่ให้เด็กชายจดจำหลักสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความจงรักภักดีต่อผู้ทรงดำรงรัฐสีมาอาณาจักร โดยต้องตามนิติธรรมประเพณี
2. ความรักชาติบ้านเมือง และนับถือพระศาสนา
3. ความสามัคคีในคณะ และไม่ทำลายซึ่งกันและกัน

การก่อตั้งกิจการลูกเสือในครั้งแรกนั้น พระองค์ทรงตั้งกองลูกเสือให้มีในโรงเรียนก่อน และกองลูกเสือกองแรกของสยามประเทศคือ กองลูกเสือโรงเรียนมหาดเล็กหลวง หรือโรงเรียนวชิราวุธในปัจจุบัน และถูกเรียกว่า กองลูกเสือหลวง หรือ กองลูกเสือกรุงเทพที่ 1 และลูกเสือในโรงเรียนนี้ก็ถูกเรียกว่า ลูกเสือหลวง เช่นกัน ก่อนที่กิจการลูกเสือจะขยายไปสู่โรงเรียนเด็กชายทั่วประเทศในเวลาไม่นาน โดยลูกเสือคนแรก คือ นักเรียนโรงเรียนมหาดเล็กหลวงที่ชื่อ “ชีพัน บุณนาค” การเป็นลูกเสือของนายชีพัน บุณนาค นั้นเกิดจากการที่ได้แต่งเครื่องแบบลูกเสือ และกล่าวคำปฏิญาณของลูกเสือ ซึ่งเป็นการกล่าวต่อหน้าพระพักตร์ ซึ่งครั้งนั้นมีผู้ที่บันทึกเหตุการณ์เอาไว้ว่า

ร.6 : “อ้ายชีพัน ดอกหรือ เอ็งกล่าวคำสาบานของลูกเสือได้หรือเปล่า”

ชีพัน : “ข้าพระพุทธเจ้าท่องมาแล้วว่า 1) ข้าจะมีใจจงรักภักดีต่อพระเจ้าอยู่หัว 2) ข้าจะประพฤติตนให้สมควรเป็นลูกผู้ชาย 3) ข้าจะประพฤติตนตามข้อบังคับและแบบแผนของลูกเสือ”

ร.6 : “ในหน้าที่ซึ่งข้าได้เป็นผู้ประสิทธิประสาทลูกเสือของชาติขึ้นมา ข้าขอให้เจ้าเป็นลูกเสือคนแรก”

จากนั้นพระองค์ทรงมีพระราชดำรัสเพียงสั้นๆ ว่า “อ้ายซัพน์ เอ็งเป็นลูกเสือแล้ว” และแล้วกิจการลูกเสือก็ได้ถือกำเนิดขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบ

ต่อมาพระองค์ก็ทรงพระราชทานคติพจน์ให้กับลูกเสือที่ภายหลังสื่อนั้นไปทั่วทั้งแผ่นดินและเป็นที่กล่าวขาน ร่ำลือ ฟูดสอนกันอย่างติดปากในสังคม อีกทั้งยังปรากฏอยู่บนเครื่องหมายสำคัญต่าง ๆ ของลูกเสือว่า **“เสียชีพอย่าเสียสัตย์”**

คำว่า ลูกเสือ ที่พระองค์ทรงพระราชทานชื่อนั้น มีนัยว่าพระองค์ทรงเล่นล้อคำกับคำว่า เสือป่า ที่บางครั้งทรงเรียกว่า พ่อเสือ และเมื่อมีกิจการแบบเดียวกันที่มีเหล่าสมาชิกเป็นเด็กชาย พระองค์จึงทรงใช้คำว่าลูกเสือ แต่ภายหลังทรงพระราชทานพินัยกรรมถึงที่มาของชื่อลูกเสืออย่างเป็นทางการเอาไว้ว่า

“ลูกเสือ บ่ ไซ้สัตว์เสือไพร เราเยี่ยมมาใช้ด้วยใจกล้าหาญปานกัน

ใจกล้ามิใช่กล้าอาธรรม์ เช่นเสืออริยสัตยาธิชนคนพาล

ใจกล้าต้องกล้าอย่างทหาร กล้ากอปรกิจการแก่ชาติประเทศเขตคน”

เป็นเวลา 6 - 7 เดือน หลังจากທີ່พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระราชทานกำเนิดลูกเสือในสยามประเทศ หากย้อนกลับไปประเทศอังกฤษที่เป็นต้นกำเนิดกิจการลูกเสือโลกขณะนั้น ก็กำลังคึกคักและแพร่ขยายความนิยมไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วเกาะอังกฤษ เด็ก ๆ รวมไปถึงผู้ใหญ่ต่างให้ความสนใจในกิจการนี้มาก นายซิดนีย์ ริชเชส ซึ่งอดีตเคยเป็นครูสอนศาสนาวันอาทิตย์ เป็นผู้หนึ่งที่สนใจกิจการลูกเสือ และได้เข้ารับตำแหน่งเป็นผู้กำกับกองลูกเสือที่ 8 แห่งลอนดอนตะวันตกเฉียงใต้ นายริชเชส ซึ่งครั้งหนึ่งบิดาของเขาได้เคยทำงานอยู่ในสถานกงสุลไทย ซึ่งภายหลังได้เป็นถึงกงสุลใหญ่ประจำสถานทูตไทย ณ กรุงลอนดอน และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อครั้งที่ยังทรงดำรงอิสริยยศเป็นมกุฎราชกุมาร สมัยที่ยังทรงศึกษาอยู่ที่ประเทศอังกฤษ และเมื่อความเจริญก้าวหน้าของกิจการลูกเสือในอังกฤษนั้น ควบคู่ไปกับการเจริญก้าวหน้าของกิจการลูกเสือแห่งสยามประเทศ ข้าราชการของกิจการลูกเสือแห่งสยามประเทศ ก็แพร่กระจายเข้าสู่เกาะอังกฤษอย่างรวดเร็ว นายริชเชส เป็นผู้หนึ่งที่ได้รับทราบข่าวนั้น และประกอบกับความสัมพันธ์ของผู้เป็นบิดากับพระเจ้าแผ่นดินแห่งสยามประเทศ เขาจึงได้ทำหนังสือมากราบบังคมทูลอัญเชิญพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ให้ทรงเป็นองค์อุปถัมภ์กองลูกเสือที่เขาเป็นผู้กำกับอยู่ และขอพระบรมราชานุญาตให้ชื่อลูกเสือกองนี้ว่า “King of Siam’s own boy scout group” ซึ่งแปลว่า กองลูกเสือในพระเจ้ากรุงสยาม หรือ กองลูกเสือแห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้ากรุงสยาม หรือ กองลูกเสือรักษาพระองค์พระเจ้าแผ่นดินสยาม โดยมีชื่อย่อว่า K.S.O.

หลังจากที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระราชกรุณาโปรดเกล้าให้จัดตั้งกองลูกเสือแห่งชาติขึ้นเพียง 5 เดือนเท่านั้น ก็ปรากฏว่า มีกองลูกเสือทั่วราชอาณาจักรอยู่ถึง 61 กอง

การดำเนินกิจการลูกเสือทั่วทั้งโลกมักมีลักษณะที่เหมือนกันอย่างหนึ่งคือ เริ่มจากกิจการลูกเสือสำหรับเด็กชายก่อนที่จะเริ่มแพร่เข้าไปในหมู่เด็กหญิง และสำหรับกิจการลูกเสือในไทยก็เช่นกัน

เมื่อถึงระยะเวลาอันควร พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ก็ทรงมีพระราชดำริที่จะให้สตรีและเด็กหญิงได้มีส่วนร่วมในกิจการลูกเสือ โดยทรงเห็นว่าสามารถที่จะเป็นกำลังให้กับชาติบ้านเมืองได้ แม้จะไม่ใช่งานกำลังหลักก็ตามที ดังนั้นจึงทรงตั้งกลุ่มสตรีขึ้นมากลุ่มหนึ่ง ซึ่งพระองค์เรียกว่าสมาชิกแม่เสือ ส่วนใหญ่เป็นบุตรและภรรยาเสือป่า โดยแม่เสือมีหน้าที่หลักในการจัดหาเสบียงและเวชภัณฑ์ให้กับกองเสือป่า ในขณะเดียวกันก็ทรงจัดตั้งกองลูกเสือสำหรับเด็กหญิง และพระราชทานชื่อว่า เนตรนารี ซึ่งเนตรนารีกองแรก คือ กองเนตรนารีโรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ต่อมาได้เป็นชื่อ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

นางสาวหนู โขติกเสถียร 1 ในเนตรนารีกองแรก ได้เขียนถึงกิจกรรมสำหรับเนตรนารีในสมัยนั้น ไว้ว่า “ในปี พ.ศ. 2457 โรงเรียนกุลสตรีวังหลังจัดตั้งกองเนตรนารีขึ้น และให้เราเป็นกลุ่มแรก ที่รับการฝึกหัด ข้าพเจ้ายังจำ และรู้สึกถึงความสนุกสนานของเวลานั้นได้จนบัดนี้ เราช่วยกันจัดข้าวของและห้องหลับ ห้องนอน ตลอดจนช่วยครัว ทำโม่งเย็นก็ลงมือรับประทานอาหาร สองทุ่มก็เข้านอนกันหมด เข้าเรียนเวลาสามโมงเช้า และเรียนกันตามไถ่ร่มไม้ วิชาที่เรียน คือ 1) วิชาพฤกษศาสตร์ เป็นวิชาที่พวกเราชอบมาก เพราะได้ลงมือเพาะเมล็ดพืช ผัก ดอกไม้ มันฝรั่งและหัวหอม 2) วิชาปฐมพยาบาล หัดช่วยคนเป็นลม วิธีพันผ้าพันแผล และเข้าฝือก เราจับเด็กชวามาชำระล้างและพันแผลให้ และ 3) วิธีทำกับข้าว หุงข้าว วิชานี้เป็นงานไปในตัว เพราะเราต้องผลัดเวรกันไปตลาดและทำกับข้าว เวลาบ่ายๆ เราต้องเรียนและฝึกซ้อมกฎของเนตรนารี คือพยายามหาความงามในทุกสิ่งทุกอย่างที่ตนประพาส โดยมีความสุภาพอ่อนโยน อารีอารอบ ต้องพยายามหาความรู้เพื่อเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมและส่วนตัว อดทนในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม เวลาเรียกเข้าประชุม อาจารย์มักจะกล่าว โว วิลโล่ (คำที่ใช้เป็นเสียงร้องเรียกแทนการใช้สัญญาณนกหวีด) หลายๆ ครั้ง พวกเราก็รีบวิ่งมาทันที”

การจัดกิจกรรมลูกเสือตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมของลูกเสือไว้ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, น. 28 - 32)

1. หลักการ

กระบวนการลูกเสือมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1.1 มีศาสนาเป็นหลักยึดทางจิตใจ จงรักภักดีต่อศาสนาที่ตนเคารพนับถือ และพึงปฏิบัติศาสนกิจด้วยความจริงใจ

1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์และประเทศชาติของตน พร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนสันติสุขและสันติภาพ ความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกัน และความร่วมมือซึ่งกันและกัน ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

1.3 เข้าร่วมพัฒนาสังคม ยอมรับและให้ความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่นและเพื่อนมนุษย์ทุกคน รวมทั้งธรรมชาติและสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก

1.4 มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.5 ลูกเสือทุกคนต้องยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ

2. วัตถุประสงค์

พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมลูกเสือเพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศไทยตามแนวทางดังต่อไปนี้

2.1 ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง

2.2 ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2.3 ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์

2.4 ให้รู้จักทำการฝีมือและฝึกฝนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

2.5 ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และความมั่นคงของ

ประเทศไทย

3. ขอบข่าย

กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี เป็นกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังระเบียบวินัย และกฎเกณฑ์ เพื่อการอยู่ร่วมกัน ให้รู้จักการเสียสละและบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคมและวิถีชีวิตในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดหลักสูตรเป็น 4 ประเภท ดังนี้

3.1. ลูกเสือสำรอง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3

3.2. ลูกเสือสามัญ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6

3.3. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3

3.4. ลูกเสือวิสามัญ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6

4. แนวการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี มีแนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ (scout method) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

4.1 คำปฏิญาณและกฎ ถือเป็นหลักเกณฑ์ที่ลูกเสือทุกคนให้คำมั่นสัญญาว่าจะปฏิบัติ ตามกฎของลูกเสือ กฎของลูกเสือมีไว้ให้ลูกเสือเป็นหลักในการปฏิบัติ ไม่ได้ “ห้าม” ทำ หรือ “บังคับ” ให้ทำ แต่ถ้า “ทำ” ก็จะทำให้เกิดผลดีแก่ตัวเอง เป็นคนดี ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีเกียรติ เชื่อถือได้ ฯลฯ

4.2 เรียนรู้จากการกระทำ เป็นการพัฒนส่วนบุคคล ความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ของผลงานอยู่ที่การกระทำของตนเอง ทำให้มีความรู้ที่ชัดเจน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้ และท้าทายความสามารถของตนเอง

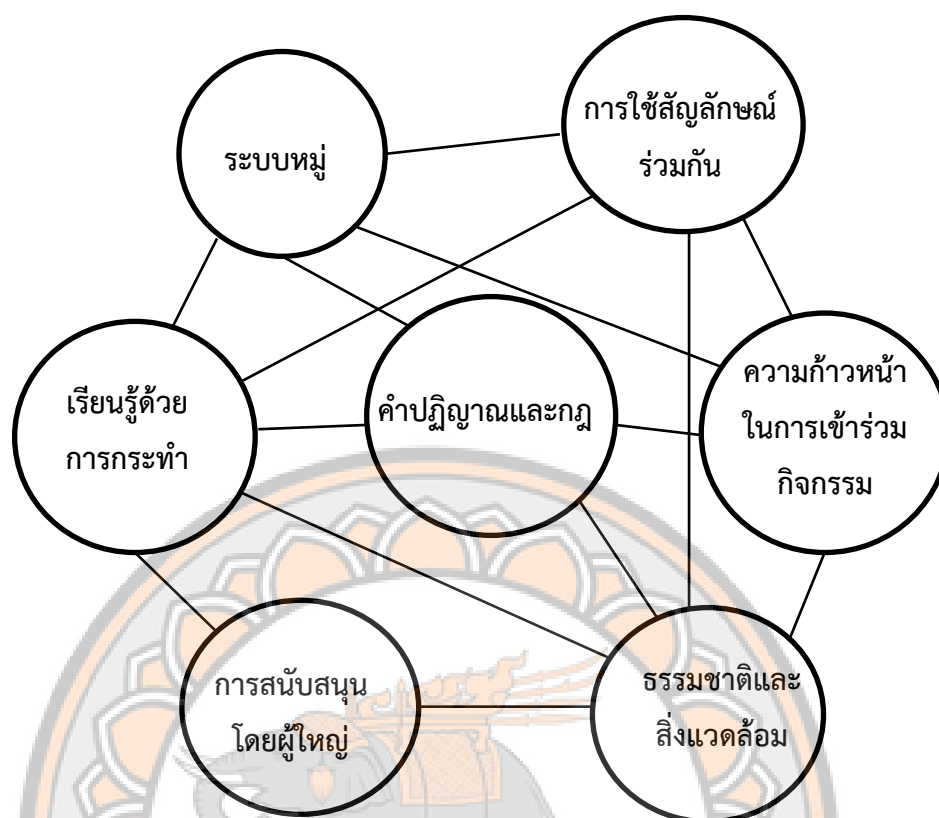
4.3 ระบบหมู่ เป็นรากฐานอันแท้จริงของการลูกเสือ เป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ การใช้ประชาธิปไตยเบื้องต้น

4.4 การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ฝึกให้มีความเป็นหนึ่งเดียวในการเป็นสมาชิกลูกเสือเนตรนารี ด้วยการใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ได้แก่ เครื่องแบบ เครื่องหมาย การทำความเคารพ รหัส คำปฏิญาณ กฎ คติพจน์ คำขวัญ ธง เป็นต้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนตระหนักและภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลก ซึ่งมีสมาชิกอยู่ทั่วโลกและเป็นองค์กรที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในโลก

4.5 การศึกษาธรรมชาติ คือสิ่งสำคัญอันดับหนึ่งในกิจกรรมลูกเสือ ธรรมชาติอันโปร่งใสตามชนบท ป่าเขา ป่าละเมาะ และพุ่มไม้ เป็นที่ปรารถนาอย่างยิ่งในการไปทำกิจกรรม กับธรรมชาติ การป็นเขา ตั้งค่ายพักแรมในสุดสัปดาห์หรือตามวาระของการอยู่ค่ายพักแรม ตามกฎระเบียบ เป็นที่เสนาหาแก่เด็กทุกคน ถ้าขาดสิ่งนี้แล้วก็ไม่เรียกว่าใช้ชีวิตแบบลูกเสือ

4.6 ความก้าวหน้าในการเข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้เด็กทำต้องให้มีความก้าวหน้าและดึงดูดใจ สร้างให้เกิดความกระตือรือร้นอยากที่จะทำ และวัตถุประสงค์ ในการจัดแต่ละอย่างให้สัมพันธ์กับความหลากหลายในการพัฒนาตนเอง เกมการเล่นที่สนุกสนาน การแข่งขันกันก็เป็นสิ่งดึงดูดใจและเป็นการจูงใจที่ดี

4.7 การสนับสนุนโดยผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่ชี้แนะหนทางที่ถูกต้องให้แก่เด็ก เพื่อให้ เขาเกิดความมั่นใจในการที่จะตัดสินใจกระทำการสิ่งใดลงไป ทั้งคู่มีความต้องการซึ่งกันและกัน เด็กก็ต้องการให้ผู้ใหญ่ช่วยชี้แนะ ผู้ใหญ่เองก็ต้องการนำพาให้ไปสู่หนทางที่ดี ให้ได้รับการพัฒนา อย่างถูกต้องและดีที่สุด จึงเป็นการร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย



ภาพ 2 แสดงการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ

ที่มา: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, น. 30

5. เงื่อนไข

5.1 เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม

การจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีตามหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สถานศึกษา อาจจัดเวลาได้ตามความเหมาะสม ส่วนการจัดกิจกรรมเพื่อรับเครื่องหมายวิชาพิเศษของลูกเสือ เนตรนารี แต่ละประเภท อาจใช้ในเวลาเรียนปกติหรือนอกเวลาเรียนก็ได้

5.2 การจัดกิจกรรม

5.2.1 การจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีตามหลักสูตร ควรจัดให้มีการเปิดประชุมกอง ทุกครั้ง เพื่อเป็นการฝึกความมีระเบียบวินัยในตนเอง โดยปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) พิธีเปิด (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก)
- 2) เกมหรือเพลง
- 3) เรียนตามหลักสูตร
- 4) การเล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์

5) พิธีปิด (นัดหมาย ตรวจ ชักธงลง เลิก)

5.2.2 กิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรม การเดินทางไกลและอยู่ค่ายพักแรม มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกให้ลูกเสือมีความอดทน อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักช่วยเหลือตัวเอง รู้จักอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนเรียนวิชาลูกเสือ เพิ่มเติม ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจำเป็นต้องวางแผนนำลูกเสือไปเดินทางไกล และอยู่ค่ายพักแรม ไว้ให้พร้อมก่อนและเน้น ๆ ดังนั้นบทบาทผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อลูกเสือ ต่องานการอยู่ค่ายพักแรม และตามหน้าที่ของตนเองจึงจำเป็นต้องหาโอกาสให้ลูกเสือของตนได้มีโอกาสในการอยู่ค่ายพักแรมเสมอ ให้ผู้กำกับลูกเสือนำลูกเสือไปฝึกเดินทางไกล และอยู่ค่ายพักแรมปีหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ครั้งหนึ่งให้อยู่ค่ายพักแรมอย่างน้อย 1 คืน

5.2.3 กิจกรรมพิธีการ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมพิธีการลูกเสือ เช่น พิธีเข้าประจำกอง พิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนาม พิธีถวายราชสดุดี พิธีประดับเครื่องหมายต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ลูกเสือมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการเป็นลูกเสือ

5.2.4 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ลูกเสือได้บำเพ็ญประโยชน์ตามอุดมการณ์ของลูกเสือ

5.2.5 ผู้บังคับบัญชาลูกเสือควรผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้เบื้องต้น ในแต่ละประเภท

5.2.6 สถานศึกษาควรให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ

6. การประเมินกิจกรรม

การประเมินกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี เป็นกระบวนการทดสอบความสามารถและ พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนลูกเสือ เนตรนารี ซึ่งนอกจากพิจารณาความรู้ตามทฤษฎีแล้ว ต้องพิจารณาด้านความประพฤติ พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นทักษะและการปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลายและการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งแบ่งการประเมินผลออกเป็น 2 ส่วน คือ

6.1 กิจกรรมบังคับ เป็นการประเมินผลกิจกรรมตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนผ่านเกณฑ์การตัดสิน เลื่อนชั้นหรือจบหลักสูตร โดยการเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด มีการประเมินผลตลอดภาคเรียน/ปี โดยวิธีการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม การซักถาม การทดสอบภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยกำหนดผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน”

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ ปฏิบัติกิจกรรม และมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา กำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

6.2 วิชาพิเศษ การประเมินผลวิชาพิเศษในแต่ละวิชา ใช้วิธีการทดสอบทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ

นอกจากนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงกิจกรรมลูกเสือว่า เป็นกิจกรรมบังคับและถือเป็นกิจกรรมนักเรียนประเภทหนึ่ง โดยได้ออกระเบียบว่าด้วยการจัดกิจกรรมลูกเสือไว้ 11 ประการ ที่ต้องเป็นไปตามนโยบายหลักของรัฐบาลในการดำเนินงานพัฒนาการศึกษา เพื่อส่งเสริมความเจริญ และความมั่นคงของชาติ ต้องเป็นไปเพื่อวางรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข ต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีระเบียบวินัยในตนเองต้องเป็นไป เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียนและครู ต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ต้องมีโครงการและระเบียบข้อบังคับของกิจกรรมซึ่งเป็นของสถานศึกษา กิจกรรมทุกกิจกรรมต้องมีครู – อาจารย์ ในโรงเรียนเข้าร่วมรับผิดชอบดำเนินการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมจะต้องเป็นบุคคล ที่ปัจจุบันอยู่ในสถานศึกษานั้น ยกเว้นแต่วิทยากรให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าสถานศึกษา การจัดให้มี กิจกรรมให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สถานศึกษาควบคุมเรื่องการเงินหรือ พัสดุอื่นๆ ให้เป็นการประหยัดและเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อความมั่นคง และ ปลอดภัยของชาติ ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่ากิจกรรมใดไม่เหมาะสม มีการกระทำ หรืออาจนำมาซึ่งภัยอันตรายต่อความมั่นคงของชาติ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งยกเลิกกิจกรรมนั้นเสีย หลักเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนจะต้องประกอบด้วย 5 ประเด็น คือ (อนุพงษ์ ชาคำ, 2565, น. 34 – 35)

1. การกำหนดอุดมการณ์หรือวัตถุประสงค์ ซึ่งหมายถึง การจัดกิจกรรมลูกเสือนั้นมุ่ง ฝึกอบรมให้เด็กมีการพัฒนาการที่มีประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมนั้นควรจะปรากฏอยู่ในลักษณะใด
2. การจัดองค์กร การกำหนดตัวบุคคล ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารงานกิจกรรม ลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาหลักสูตร เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระหรือความรู้ที่มุ่งให้ นักเรียนได้รับการฝึกอบรม รวมทั้งกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้วย
4. การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่กระตุ้นหรือเสริมแรงให้บุคคลที่ เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือได้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย บริเวณอาคาร สถานที่ต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียน

การบริหารกิจกรรมลูกเสือ

กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ มุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น ความมีวินัย ความเสียสละ และความรับผิดชอบ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง (learning by doing) การบริหารจัดการกิจกรรม

ลูกเสือจึงถือเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน โดยการบริหารดังกล่าวครอบคลุมถึงด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกอง การบังคับบัญชาลูกเสือ การเรียนการสอน การบริหารด้านการเงิน และการรายงานกิจกรรมอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญและความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกอง

การจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการดำเนินกิจกรรมลูกเสือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดระบบโครงสร้างในการบริหารและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดตั้งกลุ่มลูกเสือควรพิจารณาจากจำนวนผู้เรียน ความเหมาะสมของวัย และระดับชั้นเรียน โดยทั่วไปลูกเสือแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ลูกเสือสำรอง (ระดับประถมศึกษาตอนต้น) ลูกเสือสามัญ (ประถมศึกษาตอนปลายถึงมัธยมต้น) และลูกเสือวิสามัญ (มัธยมปลายถึงอุดมศึกษา) ซึ่งแต่ละกลุ่มมีโครงสร้างย่อยภายใน เช่น หมู่ลูกเสือ หัวหน้าหมู่ และสมาชิกหมู่ การจัดระบบเช่นนี้ช่วยให้เกิดความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม (กรมยุวกาชาดและกิจการลูกเสือ, 2560, น. 17)

สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน (2564, น. 23) ที่กล่าวว่า การจัดกลุ่มย่อย เช่น หมู่ลูกเสือ ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจร่วมกัน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยโครงสร้างของหมู่มักประกอบด้วยหัวหน้าหมู่ ผู้ช่วยหัวหน้า และสมาชิกหมู่ ซึ่งทุกคนมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนในการทำกิจกรรมร่วมกัน

2. ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ

การบังคับบัญชาลูกเสือเป็นกลไกที่ช่วยกำหนดทิศทางและควบคุมการดำเนินงานให้ เป็นไปตามเป้าหมาย โดยเน้นหลักการนำแบบประชาธิปไตยและการฝึกภาวะผู้นำ ผู้นำลูกเสือหรือผู้กำกับลูกเสือจำเป็นต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถในการวางแผน สื่อสาร และสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในกอง นอกจากนี้ยังควรยึดหลักของระบบลูกเสือ เช่น กฎของลูกเสือ คำปฏิญาณ และพิธีกรรมต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังวินัยและจริยธรรมให้แก่สมาชิก นอกจากนั้นการใช้ระบบหมู่ (Patrol System) ยังเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความเป็นผู้นำของผู้เรียน โดยให้สมาชิกผลัดกัน รับผิดชอบบทบาทต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (กรมกิจการลูกเสือแห่งชาติ, 2558, น. 42)

ธนภัทร บุญเสียง (2562, น. 105) กล่าวว่า ระบบการบังคับบัญชาลูกเสือมีจุดประสงค์ เพื่อฝึกภาวะผู้นำ การมีวินัย และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ โดยยึดหลักประชาธิปไตยและการเคารพ สิทธิของผู้อื่น ผู้นำในแต่ละระดับ เช่น หัวหน้าหมู่ ผู้กำกับลูกเสือ และผู้บริหารกิจกรรม ต้องมี ความสามารถในการสื่อสาร วางแผน และเป็นแบบอย่างที่ดี

3. ด้านการเรียนการสอน

กิจกรรมลูกเสือมีลักษณะการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้กระบวนการจัดกิจกรรม เช่น เกม การฝึกวินัย การเดินทางไกล และการเข้าค่าย เป็นสื่อในการเรียนรู้ ผู้กำกับลูกเสือต้องออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน และสอดคล้องกับหลักสูตรลูกเสือแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะชีวิต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และความเป็นผู้นำ โดยผู้กำกับลูกเสือควรออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัยและความสนใจของผู้เรียน เช่น กิจกรรมเดินทางไกล การตั้งแคมป์ การปฐมพยาบาล และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมกับประเมินผลแบบสะท้อนตนเองและประเมินตามพฤติกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, น. 66) สุภาพร กาญจนวาส (2564, น. 58) กล่าวว่า กิจกรรมลูกเสือมีลักษณะการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Active Learning และการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning) โดยเน้นกระบวนการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น กิจกรรมลูกเสือที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เช่น การตั้งแคมป์ เดินทางไกล เกมลูกเสือ และการปฏิบัติหน้าที่ในหมู่ลูกเสือ โดยมุ่งพัฒนาคุณลักษณะและทักษะชีวิต เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความอดทน และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล กิจกรรมการเรียนรู้ควรคำนึงถึงการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการสังเกต การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) และการประเมินตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง

4. ด้านการเงินลูกเสือ

การบริหารด้านการเงินลูกเสือเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยต้องมีการวางแผนจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรม เช่น ค่าอุปกรณ์ลูกเสือ ค่าดำเนินกิจกรรม ค่าค่ายพักแรม ฯลฯ การจัดการเงินต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการรายงานตามระบบบัญชีที่หน่วยงานการศึกษาและกองลูกเสือกำหนด นอกจากนี้ ควรมีระบบบัญชีรายรับ-รายจ่าย และการจัดทำรายงานการเงินประจำปี เพื่อแสดงให้เห็นถึงการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน (กรมบัญชีกลาง, 2561, น. 12)

ชลธิชา แก้วกล้า (2563) กล่าวว่า การบริหารการเงินลูกเสือควรโปร่งใส มีแผนการใช้จ่ายชัดเจน และตรวจสอบได้ งบประมาณมักใช้สำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์ลูกเสือ ค่าดำเนินกิจกรรม ค่าค่ายพักแรม และค่าจัดการทั่วไป การจัดการด้านการเงินถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนงบประมาณ ควบคุมค่าใช้จ่าย และการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายอย่างโปร่งใสเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการลูกเสือระดับสถานศึกษา ซึ่งควรมีตัวแทนจากผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมด้วย

5. ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ

การรายงานกิจกรรมลูกเสือเป็นกระบวนการหนึ่งในการสะท้อนผลการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรม โดยต้องมีการจัดทำเอกสารรายงานทั้งในรูปแบบเอกสารรายงานผลกิจกรรมและรายงานการประเมินผล ซึ่งควรครอบคลุมข้อมูลด้านวัตถุประสงค์ วิธีการจัดกิจกรรม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในอนาคต นอกจากนี้ การรายงานยังมีบทบาทในการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาในปีถัดไป (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2562, น. 30)

วรรณวิภา แก้วบุญมา (2565, น. 44) กล่าวว่า การรายงานผลกิจกรรมลูกเสือเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการประเมินผลและพัฒนาการดำเนินงานในอนาคต รายงานควรประกอบด้วย วัตถุประสงค์กิจกรรม วิธีดำเนินการ ผลที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะ โดยมีการจัดทำรายงานทั้งในรูปแบบเอกสารและการประชุมสะท้อนผล การรายงานที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถประเมินผลและวางแผนต่อยอดกิจกรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำหรับการสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือถือเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน โดยการบริหารดังกล่าวครอบคลุมถึงด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกอง การบังคับบัญชาลูกเสือ การเรียนการสอน การบริหารด้านการเงิน และการรายงานกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากการวิเคราะห์แนวคิดที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามของการบริการกิจกรรมลูกเสือแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการจัดตั้งกลุ่มและกอง หมายถึง การจัดหมู่ กอง กลุ่ม ลูกเสือสำรอง ตามหลักการและวิธีการของลูกเสืออย่างถูกต้อง โดยมีแนวทางการดำเนินการคือ การจัดหมู่ กอง กลุ่ม ลูกเสือสำรอง ตามหลักการและวิธีการของลูกเสืออย่างถูกต้อง โดยกลุ่มลูกเสือสำรองประกอบไปด้วย กองลูกเสือสำรองตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป ดำเนินการรับสมัครนักเรียนระดับประถมศึกษาเข้าเป็นลูกเสือสำรอง มีการขอตั้งกองลูกเสือสำรอง และกลุ่มลูกเสือผ่านหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาอย่างถูกต้องตามขั้นตอน และมีปัจจัยสนับสนุนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน รวมทั้งใช้ระบบเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ทางลูกเสือและเครื่องหมาย วิชาพิเศษ เป็นแรงกระตุ้นไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาตนเองของเด็ก

2. ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ หมายถึง กลไกที่ช่วยกำหนดทิศทางและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย เน้นหลักการนำแบบประชาธิปไตยและการฝึกภาวะผู้นำ และยึดหลักของระบบลูกเสือ โดยมีแนวทางการดำเนินการคือ โครงสร้างการบังคับบัญชาลูกเสือสำรอง ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการลูกเสือ รองผู้อำนวยการลูกเสือ ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ผู้กำกับกองลูกเสือ และรองผู้กำกับกองลูกเสือ ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด มีคุณวุฒิหรือได้รับวุฒิบัตรขั้นความรู้เบื้องต้นเป็นอย่างดี

น้อย โดยมีการใช้กิจกรรมลูกเสือสำรองในการสร้างขวัญ กำลังใจ และพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรผู้รับผิดชอบ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรลูกเสือในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองในการใช้หลักสตรกิจกรรมลูกเสือสำรอง

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน วัย และความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับหลักสูตรลูกเสือแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะชีวิต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และความเป็นผู้นำ โดยมีแนวการดำเนินการคือ โรงเรียนมีการกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยบูรณาการกิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะชีวิตเข้ากับวิธีการลูกเสือที่มีเด็กเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถพึ่งตนเอง มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อส่วนรวม ยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ และเสริมสร้างคุณค่าในตนเองได้

4. ด้านการเงินลูกเสือ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยต้องมีการวางแผนจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรม ต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการรายงานตามระบบบัญชีที่หน่วยงานการศึกษาและกองลูกเสือกำหนด โดยมีแนวการดำเนินการคือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนให้กิจกรรมลูกเสือสำรอง ที่ได้ระบุในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน รวมทั้งมีการจัดสรรเงินผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการระดมทุนจากภายนอก รวมถึงทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้เป็นเงินรายได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ในกิจการลูกเสือ และสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบบัญชีรับจ่ายเงินและทรัพย์สิน เพื่อควบคุมตรวจสอบการจ่ายเงินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรองให้ถูกต้องตามระเบียบ มีการชี้แจงรายรับรายจ่ายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และรายงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินของลูกเสือสำรองต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง กระบวนการหนึ่งในการสะท้อนผลการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรม ด้วยการจัดทำเอกสารรายงานทั้งในรูปแบบเอกสารรายงานผลกิจกรรมและรายงานการประเมินผล ที่ครอบคลุมข้อมูลด้านวัตถุประสงค์ วิธีการจัดกิจกรรม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยมีแนวการดำเนินการคือ โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศ ติดตามกิจกรรมลูกเสือสำรอง และมีการรายงานด้านบริหารจัดการการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมสำคัญทางลูกเสือสำรองในช่วงปีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยจัดทำรายงานประจำปี (ลส. 5) เพื่อรายงานข้อมูล หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินงาน รวมทั้งบันทึกปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขมาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมลูกเสือสำรองในโรงเรียน

กิจกรรมลูกเสือสำรอง

ความเป็นมาของลูกเสือสำรอง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562, น. 37) ได้กล่าวถึงประวัติการเริ่มกิจการลูกเสือสำรองไว้ ดังนี้

พ.ศ. 2427 ประเทศอังกฤษได้ส่ง ลอร์ดเบเดน เพาเวลล์ หรือที่เรียกกันโดยย่อว่า บี.-พี. ไปดูแลเมืองขึ้นของอังกฤษในทวีปแอฟริกา และทหารอังกฤษต้องสู้รบกับชาวพื้นเมืองอยู่เสมอ



ภาพ 3 แสดงภาพ ลอร์ดเบเดน เพาเวลล์ (บี.-พี.) ผู้ก่อตั้งกิจการลูกเสือโลก

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 37

ในการสู้รบที่เมืองมพ์ฟิง บี.-พี. ได้รวบรวมเด็กชายชาวอังกฤษในแอฟริกาจำนวนหนึ่ง จัดตั้งเป็นกองทหารเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 9 ขวบขึ้นไป ทำหน้าที่สืบข่าวสอดแนมความเคลื่อนไหวของข้าศึกกองทหารเยาวชนปฏิบัติงานได้ดีมาก มีส่วนช่วยให้ทหารอังกฤษมีชัยชนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กชายกูดเยียร์ ซึ่งเป็นเด็กคนหนึ่งในกลุ่มกองทหารเยาวชน สามารถปฏิบัติงานได้ดี มีความกล้าหาญจนได้รับเหรียญกล้าหาญเป็นการตอบแทนความดีความชอบ

ลอร์ดเบเดน เพาเวลล์ เห็นว่าเด็กเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้ จึงก่อตั้งกองลูกเสือขึ้น ใน พ.ศ. 2450 บี.-พี. ได้ทดลองนำเด็กชายจำนวน 20 คน ไปฝึกอยู่ค่ายพักแรมที่เกาะบราวน์ซี เกาะเล็ก ๆ ในอ่าวพูล ประเทศอังกฤษ หลังจากทดลองแล้ว บี.-พี. เห็นว่าได้รับผลดี จึงถือกันว่า พ.ศ. 2450 เป็นการเริ่มต้นปีเริ่มแรกของกิจการลูกเสือโลก ประเทศต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก รวมทั้งประเทศไทย เห็นว่ากิจการลูกเสือเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ ในการพัฒนาเด็ก ๆ จึงได้ก่อตั้งกองลูกเสือขึ้น

ปี.-พี. เห็นว่า มีเด็กจำนวนมากที่มีอายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเป็นลูกเสือสามัญได้ จึงได้ตั้งกองลูกเสือสำรองขึ้น ใน พ.ศ. 2459 สำหรับให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไปได้เป็นสมาชิก เพื่อฝึกให้มีความรู้เกี่ยวกับลูกเสือตามนิยายเรื่องเมาคลี มีฝูงหมาป่าเป็นสัตว์ที่ฉลาดว่องไว มีวินัย เป็นนักสอดแนม และเชื่อฟังหัวหน้า ดังนั้น ปี.-พี. จึงเรียกชื่อลูกเสือสำรองว่า “คับ (Cub)” แปลว่า “ลูกหมาป่า”

ประเทศไทยได้จัดตั้งกองลูกเสือสำรองขึ้นเมื่อ วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2507

ลูกเสือสำรองและเนตรนารีสำรอง คือ เด็กชายและเด็กหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 8 – 11 ปี ที่สมัครเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้รู้จักปรับตัวเองให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ฉลาด ว่องไว เป็นนักสอดแนมและเชื่อฟังหัวหน้า มีการเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ลูกเสือสำรองและเนตรนารีสำรอง หมู่หนึ่งมีจำนวน 4 – 6 คน ซึ่งรวมทั้งนายหมู่ และรองนายหมู่ด้วย การเข้าแถวของลูกเสือสำรองและเนตรนารีสำรองแต่ละหมู่ ให้นายหมู่ยืนเป็นคนแรก แล้วให้สมาชิกหมู่เข้าแถวเรียงหน้ากระดานไปทางด้านซ้ายของนายหมู่ โดยให้รองนายหมู่ ยืนเป็นคนสุดท้าย ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมลูกเสือสำรอง หลักสูตรลูกเสือสำรอง (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) ให้ความหมายรวมถึงเนตรนารีสำรองด้วย เพราะใช้หลักสูตรและพิธีการเดียวกันกับลูกเสือสำรอง

ประโยชน์ของการเป็นลูกเสือสำรอง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562, น. 37) กล่าวว่า การเข้าร่วมในกิจกรรมลูกเสือสำรอง – เนตรนารีสำรอง ส่งผลดีต่อตนเอง ดังนี้

1. แต่งเครื่องแบบสง่างาม
2. ทำให้ร่างกายแข็งแรงอดทน
3. มีจิตใจร่าเริง แจ่มใส สนุกสนาน
4. มีระเบียบและวินัยในตนเอง
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีความสามัคคี ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะได้
7. รู้จักแก้ปัญหา ฟังตนเอง
8. รู้จักเสียสละและบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่น
9. รู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

คติพจน์ คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือสำรอง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562, น. 53) กล่าวถึงคติพจน์ คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือสำรองไว้ ดังนี้

1. คติพจน์

คติพจน์ คือ คำพูด หรือข้อความที่เป็นคติสอนใจให้ยึดถือปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม ซึ่งมีอยู่ว่า ทำดีที่สุด ลูกเสือสำรอง สามารถปฏิบัติตามคำคติพจน์ได้ ดังนี้

1.1 เตรียมพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่น

1.2 ทำแต่สิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แม้จะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อย ถ้าทำอย่างสม่ำเสมอ ก็ถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติตามคติพจน์แล้ว

2. คำปฏิญาณ

คำปฏิญาณ คือ การให้คำมั่นสัญญาว่าจะประพฤติปฏิบัติตามสิ่งที่พูดด้วยความเต็มใจ ซึ่งคำปฏิญาณของลูกเสือสำรอง มี 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1 ข้าจะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ข้อ 2 ข้าจะยึดมั่นในกฎของลูกเสือสำรองและบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นทุกวัน

(เนตรนารี ต้องเปลี่ยนจากคำว่า “ข้า” เป็น “ข้าพเจ้า”)

ลูกเสือ สามารถปฏิบัติตนตามคำปฏิญาณได้ ดังนี้

2.1 มีความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์

2.2 ปฏิบัติตามคำสอนของศาสนา

2.3 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน

2.4 รู้จักรัก ห่วงแหน และป้องกันชาติ

2.5 บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

2.6 ช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

2.7 ไม่ทำลายสาธารณสมบัติ

3. กฎของลูกเสือสำรอง

กฎ คือ หลักเกณฑ์ที่ลูกเสือสำรองต้องยึดเป็นหลักปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งกฎของลูกเสือสำรองมีอยู่ 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1 ลูกเสือสำรองทำตามลูกเสือรุ่นพี่

ข้อ 2 ลูกเสือสำรองไม่ทำตามใจตนเอง

ลูกเสือ สามารถปฏิบัติตนตามกฎได้ ดังนี้

1. เคารพเชื่อฟังผู้กำกับลูกเสือ ตลอดจนผู้ใหญ่ที่นับถือ

2. เป็นผู้ตามที่ดีรู้จักบังคับใจตนเอง มีระเบียบวินัย

เครื่องแบบ เครื่องหมาย และการจัดกองลูกเสือสำรอง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562, น. 9 - 10) กล่าวเกี่ยวกับเครื่องแบบ เครื่องหมายและการจัดกองลูกเสือสำรอง ดังนี้

1. เครื่องแบบ เครื่องแบบลูกเสือสำรอง

1.1 หมวกทรงกลม มีกระบังหน้าหมวกทำด้วยผ้าสีกรมท่า ตัวหมวกเย็บด้วยผ้า 6 ชั้น แนวตะเข็บระหว่างชั้นและขอบหมวกโดยรอบทาบด้วยด้ายหรือไหมถักสีเหลือง เมื่อเข้าพิธีประจำกอง

แล้ว มีตราหน้าหมวกรูปหน้าเสือ และอักษรใต้หน้าเสือว่า “ลูกเสือ” สีเหลือง บนผ้าสีกรมท่า ขลิบสีกรมท่า รูปไข่ ยาว 4 ซม. กว้าง 3.5 ซม.

1.2 เสื้อแขนสั้น แบบและสีตามที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือแต่ละโรงเรียนกำหนด ให้สอดคล้อง อยู่ภายในกางเกง

1.3 ผ้าผูกคอรูปสามเหลี่ยมหน้าจั่ว ด้านฐาน 90 ซม. ด้านตั้ง 65 ซม. สีตามที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือแต่ละโรงเรียนกำหนด โดยใช้ห่วงซึ่งไม่ใช่ห่วงกิเลสรวมผ้าผูกคอ และมีเครื่องหมายจังหวัด ทำด้วยผ้า มีขนาด รูปและสี ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2510) ว่าด้วยเครื่องแบบลูกเสือ ติดที่มุมผ้าผูกคอ ตรงข้ามด้านฐาน

1.4 กางเกงขาสั้น แบบและสีตามที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือแต่ละโรงเรียนกำหนด

1.5 เข็มขัดหนังสีน้ำตาล กว้างไม่เกิน 3 ซม. หัวชนิดหัวขัด ทำด้วยโลหะสีทองมีลายคุณรูป ตราคณะลูกเสือแห่งชาติ ภายในกรอบข้อซัพพฤกษ์

1.6 ถุงเท้า รองเท้า ชนิดและสี ตามที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือแต่ละโรงเรียนกำหนด



ภาพ 4 แสดงลักษณะเครื่องแบบลูกเสือสำรอง

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 9

2. เครื่องหมายประกอบเครื่องแบบลูกเสือสำรอง

2.1 เครื่องหมายลูกเสือสำรอง ทำด้วยผ้าสีกรมท่า รูปไข่ ยาว 4 ซม. กว้าง 3.5 ซม. มีรูปหน้าเสือและคำว่า “ลูกเสือ” สีเหลืองขลิบริมสีกรมท่า ติดที่อกข้างซ้ายเหนือกระเป๋

2.2 เครื่องหมายหมู่ ทำด้วยผ้าสีตามที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือแต่ละโรงเรียนกำหนด รูปสามเหลี่ยมด้านเท่า ยาวด้านละ 3.5 ซม. ติดที่แขนเสื้อใต้ตะเข็บไหล่ซ้าย 1 ซม. ให้มุมแหลมขึ้น

2.3 เครื่องหมายนายหมู่และรองนายหมู่ ทำด้วยแถบผ้าสีเหลืองกว้าง 1 ซม. เย็บติดรอบแขนเสื้อข้างซ้ายเหนือปลายแขนเสื้อ 5 ซม. นายหมู่ 2 แถบ เว้นระยะระหว่างแถบ 1 ซม. รองนายหมู่ 1 แถบ เครื่องหมายสังกัด ได้แก่

2.3.1 ชื่อกลุ่มหรือกอง ทำด้วยผ้าสีแดง รูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า ยาว 7 ซม. กว้าง 1.5 ซม. ขลิบริมสี ขาว มีชื่อกลุ่มหรือกองสีขาว ติดโค้งตามไหล่เสื้อข้างขวา

2.3.2 เลขกลุ่มและเลขกอง ทำด้วยผ้าสีแดง รูปสี่เหลี่ยมจัตุรัส ยาวด้านละ 3.5 ซม. ขลิบสีขาว มีตัวเลขอารบิก เลขกลุ่มสีขาวสูง 1.5 ซม. อยู่ข้างบน และเลขกองสีขาวสูง 1 ซม. อยู่ข้างล่าง ติดใต้เครื่องหมายชื่อกลุ่มหรือกอง กองลูกเสือที่จัดเป็นกลุ่มไม่ได้ ให้มีเลขกองอย่างเดียว



ภาพ 5 แสดงเครื่องแบบลูกเสือสำรอง

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 10

3. การจัดกองและการแบ่งหมู่ลูกเสือสำรอง

กองลูกเสือสำรอง 1 กอง มีจำนวนลูกเสือ 8 – 36 คน (ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 3) โดยแบ่งลูกเสือออกเป็นหมู่ ๆ ละ 4 - 6 คน รวมทั้งนายหมู่ และรองนายหมู่ ลูกเสือ 1 กอง ต้องมีลูกเสืออย่างน้อย 2 หมู่ ไม่เกิน 6 หมู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง

ความหมายการควบคุมตนเอง

ลีเวนทาลและจอห์นสัน (Leventhal & Johnson, 1983, p. 189 - 262) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง กระบวนการของบุคคลในการปรับตัวจากการที่เฝ้าสังเกตตนเอง (self-monitoring) โดยอาศัยข้อมูลจากการรับรู้ หรือใช้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ในการกำหนดพฤติกรรมของตนเอง

แคสดิน (Kazdin, 1989, p. 248 - 249) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลกระทำโดยไตร่ตรองไว้แล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลกรรมตามที่ตนเองต้องการ โดยที่บุคคลจะต้องเลือกเป้าหมายและดำเนินการ ตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากนี้การควบคุมตนเองยังหมายรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลใช้วิธีการหรือขั้นตอนใดๆ ที่เฉพาะเจาะจงในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง

คอมิเยร์และคอมิเยร์ (Cormier and Cormier, 1998, p. 476) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมตนเองเพื่อให้ได้รับผลตามที่ตนต้องการ และเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลได้ควบคุมพฤติกรรมตนเอง โดยที่บุคคลจะเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการและกระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมายด้วยการควบคุมตัวแปรทั้งภายในและภายนอกของบุคคล ตลอดจนประเมินเป้าหมายด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ อันจะมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นด้วยตนเอง และมีผลระยะยาวต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นให้มีความคงทนถาวร และช่วยทำให้บุคคลมีอิสระที่จะกำหนดพฤติกรรมของตนเองได้มากขึ้น

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2542, น. 21 - 22) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำ เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนต้องการ โดยสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองพิจารณาตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง หรือการควบคุมตน คือกระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการหนึ่งวิธีการใดหรือหลายวิธีรวมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนด พฤติกรรมเป้าหมายและกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตนเอง การควบคุมตนเองเป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้

จิตรารณณ์ จิตรธร (2551, น. 7) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ลักษณะของบุคลิกภาพที่บ่งบอกถึงความสามารถในการใช้เหตุผล ความอดทนอดกลั้น การควบคุมพฤติกรรมหรืออารมณ์ตนเอง เพื่อยับยั้งมิให้กระทำความผิดที่มีสาเหตุมาจากความหุนหันพลันแล่น การใช้อารมณ์ การชอบความเสี่ยง ชอบงานง่าย ๆ ที่ขาดความขยัน และการยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

อัจฉรา บุญกลั่น (2551, น. 11) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง กระบวนการใด กระบวนการหนึ่งที่บุคคลตัดสินใจเลือกปรับใช้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดไว้

สาวตรี ลำเลิศ (2552, น. 56) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้เพื่อปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้วยตนเอง โดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวิธีการด้วยตนเอง

ป๋องราชูร์ วรภูมิพุทธพงศ์ (2553, น. 32) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง การจัดระเบียบให้ตนเองเลือกประพฤติแทนการทำในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างทันที และมีการประเมินถึงผลลัพธ์ที่ตนเลือกด้วย

อัครเดช หอเจริญ (2553, น. 18) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง กระบวนการควบคุมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

หทัยชนก พันธุ์พงศ์ (2555, น. 9) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถหนึ่งของบุคคลที่ใช้กำกับตนเองเพื่อมิให้แสดงพฤติกรรมในเชิงลบบางชนิดในบางสถานการณ์ สามารถสรุปได้ว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมในเชิงบวกออกมาอย่างสมเหตุสมผล สามารถที่จะข่มพฤติกรรมเชิงลบหรือไม่พึงปรารถนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าผู้นั้นจะอยู่ในสถานการณ์ แบบใดก็ตาม

จิริยา ปานเกษม (2559, น. 5 - 6) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการยับยั้งการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เพื่อแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ แม้พฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นจะเป็นพฤติกรรมที่บุคคลต้องการ หรือให้บุคคลเกิดความรู้สึกในทางบวก เช่น มีความสุข สนุกสนาน หรือ เพลิดเพลินมากกว่า

สาระ มุขติ (2559, น. 11) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถใช้กระบวนการปรับ หรือจัดการกับอารมณ์ของตน จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการใช้ความสามารถของตนในการควบคุมตลอดทั้งใช้ความอดทน หรือการเสียสละที่จะทำพฤติกรรมนั้นได้ในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ในระยะเวลาที่นานพอในการนำไปสู่ผล คือ การควบคุมตนเองได้ในอนาคต

พงศกร เสงวิวัฒน์ชัย (2561, น.14) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่กดดัน หรือสับสน โดยสามารถตัดสินใจและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนหรือยับยั้งความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และความปรารถนาตามธรรมชาติของบุคคล จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย และกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตนเอง จึงสามารถตัดสินใจและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมด้วยตนเอง ซึ่งทักษะในการควบคุมตนเองเป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล

ความสำคัญของการทบทวนตนเอง

สาวตรี ประไพเมือง, สมบัติ ท้ายเรือคำ และบังอร กุมพล (2558, น. 162 - 169) กล่าวว่า การทบทวนตนเองเป็นทักษะหนึ่งที่ได้ควรต้องจัดการกับสาเหตุภายในจิตใจตนเอง และสาเหตุภายนอก เพื่อให้ตนเองมีพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง โดยการกระทำอย่างสม่ำเสมอในปริมาณที่เหมาะสม และต้องเกิดจากตนเองเป็นผู้กำหนด การทบทวนตนเองจึงเป็นความสามารถของบุคคลในการจัดสภาพแวดล้อมให้กับตนเอง เพื่อให้สามารถกระทำพฤติกรรมตามที่ตนตั้งใจไว้ได้ กิจกรรมการฝึกอบรมด้วยเทคนิคการทบทวนตนเองเพื่อส่งเสริมเจตคติในเด็กจึงเป็นทักษะที่ทำได้

แคสดิน (Kazdin, 1989, p. 76) กล่าวว่า สิ่งเร้าจากภายนอกจะมีอิทธิพลต่อบุคคลที่มีทักษะในการทบทวนตนเองได้น้อยมาก ในทางกลับกันถ้าบุคคลใดมีทักษะในการทบทวนตนเองได้ในระดับต่ำ สิ่งเร้าจากภายนอกก็จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นได้สูงมาก ดังนั้นการฝึกและเสริมสร้างให้เด็กสามารถ

ทบทวนตนเองได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ควรต้องได้รับการอบรมฝึกฝนแต่วัยเด็ก และควรมีความต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดเป็นความเคยชิน มีทัศนคติที่ดีต่อการทบทวนตนเอง เด็กคนใดมีการทบทวนตนเองได้ดีก็จะเป็นผู้มีวินัยในตนเอง สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทบทวนตนเองจึงเป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการพัฒนาการทบทวนตนเองมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ (อำไพ สุจริตกุล, อมรวิรัช นาคทรพร, พิไล แยมงามเหลือ, วชิร ทรัพย์มี, และภิรมย์ ศรีเพชร, 2548, น. 56 - 59)

1. มีการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายของตนเอง โดยเริ่มต้นจากบุคคลจะต้องกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ตนต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ชัดเจน
2. สังเกตและบันทึกพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป็นระยะ ๆ ด้วยตนเองและมีความเชื่อมั่นในการกระทำของตนเอง
3. มีการวางข้อกำหนดในเงื่อนไขการเสริมแรงและการลงโทษ ซึ่งจัดเป็นกระบวนการที่บุคคลกำหนดไว้ในกรณีที่ได้รับการเสริมแรงหรือการลงโทษหลังจากที่ทำพฤติกรรมเป้าหมายใด ในการกำหนดเงื่อนไขของการเสริมแรงหรือการลงโทษควรกระทำด้วยตนเองและมีความสอดคล้องกับความต้องการที่จะไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เลือกเทคนิคเพื่อควบคุมพฤติกรรมด้วยตนเอง การเลือกเทคนิคด้วยตนเองนี้จะช่วยให้การควบคุมพฤติกรรมเป็นไปได้อย่างเหมาะสมตามวิธีการและขั้นตอนของเทคนิคที่นำมาใช้
5. การประเมินตนเอง เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมายว่าเปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไขและข้อกำหนดหรือไม่

6. การเสริมแรงหรือการลงโทษตนเอง หลังจากประเมินผลลัพธ์พฤติกรรมเป้าหมายแล้ว การที่บุคคลจะได้รับการเสริมแรงหรือลงโทษนั้น พิจารณาที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมายว่า เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ถ้าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ก็ได้รับรางวัลเป็นเสริมแรง แต่ถ้าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ควรต้องมีการลงโทษเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2562 น. 353 - 355) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการควบคุมตนเองซึ่งนับว่าเป็นข้อดีของการควบคุมตนเอง ดังนี้

1. ในการดำเนินโปรแกรมการปรับพฤติกรรมโดยบุคคลภายนอกนั้น ประสบกับปัญหาที่ผู้ดำเนินโปรแกรมไม่สามารถที่จะให้ผลกรรมต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมได้อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากว่าในบางครั้งผู้ดำเนินโปรแกรมไม่ทันได้สังเกตเห็นพฤติกรรมเปลี่ยนไป ดังนั้นวิธีการที่ดีที่สุดที่สามารถแก้ปัญหาในลักษณะดังกล่าว คือ การให้ผู้เข้ารับการบำบัดนั้นดำเนินโปรแกรมการปรับพฤติกรรมด้วยตนเอง

2. การควบคุมตนเองจัดได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งมีประสิทธิภาพในการทำให้เกิดการแผ่ขยายเวลาของพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการแผ่ขยายข้ามสภาพการณ์ ข้ามพฤติกรรม หรือข้ามเวลา (การคงอยู่ของพฤติกรรม) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่สำคัญถ้าไม่เกิดการแผ่ขยายก็จะมีประโยชน์น้อยมาก เพราะทันทีที่บุคคลนั้นไม่ได้อยู่ในสภาพการณ์ที่ได้รับการเรียนรู้เขาจะไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าวอีก เนื่องจากสภาพการณ์ที่เขาได้รับการเรียนรู้กลายเป็นสิ่งเร้าที่แยกแยะได้สำหรับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของเขา หรืออาจจะเป็นไปได้ว่าผู้ที่ดำเนินโปรแกรมการปรับพฤติกรรมนั้นได้ กลายเป็นสิ่งเร้าที่แยกแยะได้เช่นกัน ดังนั้น บุคคลก็จะไม่แสดงพฤติกรรมที่เรียนรู้ใหม่ถ้าไม่มีผู้ดำเนินโปรแกรมการปรับพฤติกรรมอยู่ด้วย เนื่องจากเขาคาดคะเนว่าการแสดงพฤติกรรมใหม่ของเขา นั้น จะไม่นำไปสู่การเสริมแรงที่เขาต้องการ

3. พฤติกรรมบางชนิดไม่สามารถที่จะให้บุคคลภายนอกมาเป็นผู้ควบคุมได้ เนื่องจากในสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นมีสิ่งเร้ามากมาย อีกทั้งยังมีการให้การเสริมแรงและการลงโทษกันตลอดเวลา อย่างเช่นพฤติกรรมการสูบบุหรี่ พฤติกรรมการรับประทานอาหาร (เพื่อการลดน้ำหนัก) หรือพฤติกรรมการออกกำลังกาย พฤติกรรมดังกล่าวเหล่านี้ดำเนินการได้ประสบความสำเร็จอย่างสูง ถ้ามีการใช้วิธีการควบคุมตนเองเข้าร่วมด้วย ทั้งนี้ถ้าไม่มีการฝึกการควบคุมตนเองเข้าร่วมด้วยแล้วอาจเป็นไปได้ที่บุคคลเหล่านั้นจะกลับไปแสดงพฤติกรรมเช่นเดิมในสภาพสิ่งเร้าที่เขาใช้ชีวิตอยู่ นอกจากนี้ การควบคุมตนเองยังใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพกับพฤติกรรมที่ไม่สามารถจะสังเกตเห็นได้ หรือที่เรียกกันว่าพฤติกรรมภายใน ได้แก่ ความคิด ความรู้สึกต่าง ๆ อย่างเช่น การย่ำคิด ความวิตกกังวล หรือความรู้สึกซึมเศร้าต่าง ๆ เป็นต้น

4. การใช้การควบคุมตนเองนั้น บางครั้งสามารถที่จะนำมาใช้ควบคุมพฤติกรรมที่ได้รับผลกระทบที่อ่อน ซึ่งผลกระทบที่อ่อนนั้นอาจหมายถึงผลกระทบที่มีปริมาณน้อยมาก หรืออาจจะเกิดขึ้นซ้ำไป

ไม่มีความสำคัญในการรับรู้ของบุคคล ซึ่งมักจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อย่างเช่น โปรแกรมการลดความอ้วน การออกกำลังกาย หรือการสูบบุหรี่ จะเห็นได้ว่าผลเกิดค่อนข้างช้า หรือ บางครั้งไม่เกิดเลย ดังนั้นการดำเนินโปรแกรม การปรับพฤติกรรมจึงควรใช้การควบคุมตนเองเข้าร่วม ด้วย เช่น การสูบบุหรี่ ควรให้มีการควบคุมตนเอง โดยทันทีที่เริ่มจุดบุหรี่สูบก็ต้องรับผลกระทบทางลบ อย่างทันที โดยตนเองเป็นผู้ให้ผลกรรมนั้น ซึ่งถ้าทำได้เช่นนี้ก็จะทำให้อัตราการสูบบุหรี่ลดลงได้

5. คนหลายคนสามารถทำได้ดีถ้าเขาเป็นผู้กำหนด และตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ จากการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการเสริมแรงโดยตนเองเป็นผู้เลือก กับให้ผู้อื่นเป็นผู้เลือกให้นั้น การกำหนดด้วยตนเองจะมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้อื่นกำหนด

6. การควบคุมตนเองนั้นจะช่วยประหยัดเวลาในการดำเนินการของผู้บำบัด หรือผู้ดำเนิน โปรแกรม เนื่องจากกระบวนการปรับพฤติกรรมทั้งหมดนั้น ผู้เข้ารับการบำบัดเป็นผู้จัดการแทบทั้งสิ้น ผู้บำบัดเป็นเพียงแต่ให้คำแนะนำและชี้แนะบางประการเท่านั้น และถ้าพิจารณาในแง่ของการจัดการ เรียนการสอนในชั้นเรียน ถ้าครูสามารถสอนให้เด็กนักเรียนสามารถควบคุมตนเองได้แล้ว ก็จะทำให้ครู มีเวลาในการจัดการเรียนการสอนได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากครูไม่จำเป็นต้องเสียเวลาในการจัดการ กับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเด็กนักเรียน อีกทั้งครูไม่จำเป็นต้องไปเสียเวลาตรวจและให้ คะแนนต่อการทำการบ้านของเด็กนักเรียน เนื่องจากเด็กนักเรียนจะเป็นผู้ดำเนินการเอง ให้การ เสริมแรงเอง อีกทั้งควบคุมพฤติกรรมตนเองให้อยู่ในลักษณะที่เหมาะสม โดยที่ครูไม่จำเป็นต้องเข้าไป เกี่ยวข้อง ครูจะมีเวลาในการจัดเตรียมการสอนได้มากขึ้น

7. การควบคุมตนเองจัดได้ว่าเป็นเป้าหมายของการปรับพฤติกรรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บำบัด นั้นไม่สามารถที่จะไปทำการบำบัดผู้เข้ารับการบำบัดได้ตลอดเวลา ดังนั้นวิธีการที่จะไม่ให้ผู้เข้ารับการ บำบัดต้องยึดติดอยู่กับผู้บำบัด คือ การฝึกให้ผู้เข้ารับการบำบัดสามารถที่จะควบคุมตนเองได้นั่นเอง

8. การควบคุมตนเองนั้นจะทำให้ผู้ที่เข้ารับการบำบัดมีความรู้สึกดีกับตนเองไม่ว่าจะในแง่ ทัศนคติต่อตัวเอง รู้สึกของคุณค่าของตนเอง หรือความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ นอกจากนี้ยังทำ ให้บุคคลเหล่านั้นมองโลกในแง่ดีอีกด้วย เพราะมีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นเพราะว่าเขาเป็น ผู้กระทำให้เกิดขึ้นนั่นเอง

สรุปได้ว่า การควบคุมตนเองมีความสำคัญ เนื่องจากการควบคุมตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เรา สามารถกำหนดวิธีการได้ ทำให้เราเกิดความรู้ที่ติดต่อกับตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ การควบคุม ตนเองเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้ดีกับพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเอง

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์

เจษฎา อังกาบสี (2560, น. 30) ได้ศึกษาทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ และสรุปไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยแรงขับสัญชาตญาณ โดยเริ่มจากความต้องการของ

ร่างกาย บุคคลจะทำตามความต้องการของร่างกาย พรอยด์ เชื่อว่าสังคมจะอยู่ไม่ได้ถ้าปล่อยให้คน ระบายแรงขับของสัญชาตญาณตามใจชอบ คือ ถ้าปล่อยให้คนที่แข็งแรงกว่าเอาเปรียบคนที่อ่อนแอกว่า หรือถ้าปล่อยให้คนมีเพศสัมพันธ์กันทุกครั้งที่ต้องการ สังคมจะวุ่นวาย ดังนั้นแม้คนอยากจะระบาย สัญชาตญาณทางเซ็กส์และความก้าวร้าว สังคมจะไม่ยอมรับและมองว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง ตามความคิดของพรอยด์ สังคมมักเคร่งครัดเกินไป ในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยมีการลงโทษ อย่างรุนแรงต่อการละเมิด ในที่สุดคนจะยอมรับหลักการของสังคมและหาทางออกโดยการสนองความต้องการด้วยวิธีการเหมาะสมกับความเป็นจริง โดยมีพฤติกรรมสอดคล้องกับที่สังคมต้องการ โครงสร้าง ของบุคลิกภาพแบ่งออกเป็น 3 ระบบ คือ อิด อีโก้ และซูเปอร์อีโก้ ซึ่งพลังจิตทั้งสามเกิดจากความต้องการทางสัญชาตญาณของบุคคล

อิด (Id) เป็นต้นกำเนิดของบุคลิกภาพ และเป็นส่วนที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด อิด (Id) ประกอบด้วยแรงขับทางสัญชาตญาณ (instinct) ที่กระตุ้นให้มนุษย์ตอบสนองความต้องการ ความสุข ความพอใจ ในขณะที่เดียวกันก็จะทำหน้าที่ลดความเครียดที่เกิดขึ้น การทำงานของ อิด (Id) จึงเป็นไปตามหลักความพอใจ (pleasure principle) ที่ไม่คำนึงถึงความเหมาะสมตามความเป็นจริง การลดเป้าหมายที่ก่อให้เกิดความเครียด การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด อิด (Id) เป็นส่วนที่ปราศจากเหตุผล ผิดศีลธรรมและปราศจากการตระหนักรู้ เช่น เด็กหิวก็จะร้องไห้ทันที เพื่อตอบสนองความต้องการของเขา และโครงสร้างบุคลิกภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับจิตไร้สำนึก

อีโก้ (Ego) เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่ทำหน้าที่ประสาน อิด (Id) และ ซูเปอร์อีโก้ (superego) เพื่อแสดงบุคลิกภาพออกมาให้เหมาะสมกับความเป็นจริงและขอบเขตที่สังคมกำหนด เป็นเหมือนหน่วยที่จัดการควบคุมและบังคับให้บุคลิกภาพเป็นระเบียบ อีโก้ (Ego) ขึ้นอยู่กับหลักแห่งความเป็นจริง (reality principle) ที่มีลักษณะของการใช้ความคิดที่มีการใช้เหตุผล ใช้สติปัญญา และการรับรู้ที่เหมาะสม ซึ่ง อีโก้ (Ego) เป็นส่วนที่อยู่ในระดับจิตสำนึกเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มีบ้างที่อยู่ในจิตก่อนสำนึก และจิตไร้สำนึก ซูเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นส่วนที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับศีลธรรม จรรยา บรรทัดฐานของสังคม ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ทำหน้าที่ผลักดันให้บุคคลประเมินพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมโนธรรม จริยธรรมที่พัฒนามาจากการอบรมเลี้ยงดู โดยเด็กจะรับเอาค่านิยม บรรทัดฐานทางศีลธรรมจรรยา และอุดมคติที่พ่อแม่สอนเข้ามาไว้ในตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะที่เด็กมีอายุประมาณ 3 - 5 ขวบ (ระยะ Oedipus complex) และเด็กจะพัฒนาความรู้สึกเหล่านี้ไปตามวัย โดยมีสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ การทำงานของ ซูเปอร์อีโก้ (Superego) ขึ้นอยู่กับหลักแห่งจริยธรรม (moral principle) ที่ห้ามควบคุม และจัดการไม่ให้ อิด (Id) ได้รับการตอบสนองโดยไม่คำนึงถึงความผิดชอบชั่วดี โดยมีอีโก้ (Ego) เป็นตัวกลางที่ประสานการทำงาน of แรงผลักดันระหว่าง อิด (Id) และ ซูเปอร์อีโก้ (Superego) โดยทั่วไปแล้ว ซูเปอร์อีโก้ (superego) จะเป็นเรื่องของมโนธรรม (conscience) ที่พัฒนามาจากการอบรมสั่งสอนของพ่อ

แม่ หรือผู้อบรมเลี้ยงดู ซึ่งเป็นค่านิยมที่พ่อแม่ถ่ายทอดให้ลูกว่าสิ่งใดดีควรประพฤติปฏิบัติ หรือไม่อย่างไร เด็กได้รับการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดมาตั้งแต่เด็ก เมื่อบุคคลกระทำความผิด ซูเปอร์อีโก้ (superego) จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผิด (guilt feeling) ที่จะติดตามรบกวนจิตใจของบุคคลเมื่อกระทำการสิ่งใดที่ขัดต่อมโนธรรมของตนเอง และส่วนที่เรียกว่าอุดมคติแห่งตน (Ego-Ideal) ที่พัฒนามาจากการเอาแบบอย่าง (identification) จากบุคคลที่เคารพรัก เช่น พ่อแม่ ผู้อบรมเลี้ยงดู และคนใกล้ชิด ทำให้เด็กรับรู้ ว่า สิ่งใดควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อจะได้รับการยอมรับและความชื่นชมยกย่อง ซึ่งทำให้เกิดความอึดใจเมื่อได้ทำตามอุดมคติของตน ซูเปอร์อีโก้ (Superego) จะอยู่ในระดับจิตสำนึก จิตก่อนสำนึก และจิตไร้สำนึก

สรุปได้ว่า ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเองนั้น คือ มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการการตอบสนองความพึงพอใจของตนเองอยู่แล้ว ถ้าเราปล่อยให้อีโด (Id) หรือ ซูเปอร์อีโก้ (Superego) มาครอบงำโดยปราศจากการใช้เหตุผลของ อีโก้ (Ego) ก็จะทำให้เกิดปัญหากับการดำเนินชีวิตได้ เช่น หากเราปล่อยให้ตนเองตอบสนองความต้องการอยู่ตลอดเวลา ลูกออกจากห้องเรียนทุกครั้งรู้สึกเบื่อหน่าย หรือทำร้ายร่างกายผู้อื่นทุกครั้งรู้สึกไม่พอใจ จะส่งผลให้เราถูกลงโทษตามกฎหมายระเบียบที่สังคมนั้น ๆ ได้กำหนดไว้ ซึ่ง อีโก้ (Ego) จะใช้เหตุผลสังคมมาควบคุมพฤติกรรมของเราให้แสดงออกอย่างเหมาะสมกับกฎเกณฑ์ของสภาพสังคมนั้น ๆ เช่นเดียวกันหากเราปล่อยความรู้สึกผิดในการทำงานของ ซูเปอร์อีโก้ (Superego) ทำงานโดยปราศจากการใช้เหตุผลอาจจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตได้ เช่น เราเกิดความรู้สึกผิดจากการที่เราฆ่าสัตว์โดยไม่ตั้งใจ หากเรามีความรู้สึกผิดในจิตใจที่มากจนเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตเราได้เช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่าทำงานของ อีโก้ (Ego) มีความสำคัญมากในควบคุมพฤติกรรมโดยการให้เหตุผลกับตัวของบุคคลเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ ความเป็นจริงของสภาพสังคมที่เป็นอยู่ในอยู่ปัจจุบัน ทำให้บุคคลไม่ตอบสนองความต้องการของตนเองตลอดเวลา และคอยให้เหตุผลเพื่อป้องกันผลกระทบที่เกิดจากการรู้สึกผิดทางใจที่มากจนเกินไป

ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ชื่อ สกินเนอร์ (1904-1990) ซึ่งทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำนั้น มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลพวงเนื่องมาจากผลการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น สกินเนอร์ ให้ความสนใจกับผลการกระทำ 2 ประเภทได้แก่ ผลการกระทำที่เป็นตัวเสริมแรง ที่ทำให้พฤติกรรมที่บุคคลกระทำอยู่นั้นมีอัตราการกระทำเพิ่มมากขึ้น และผลการกระทำที่เป็นตัวลงโทษ ที่ทำให้พฤติกรรมที่บุคคลกระทำนั้นยุติลง

การเสริมแรง คือการทำให้ความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้น อันเป็นผลเนื่องมาจากผลการกระทำที่ตามหลังพฤติกรรมนั้น ผลการกระทำที่ทำให้พฤติกรรมมีความถี่เพิ่มขึ้นเรียกว่า ตัวเสริมแรง

(Skinner, 1971 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2562 น. 33) ตัวเสริมแรงที่ใช้กันอยู่นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด ด้วยกันคือ

1. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ เป็นตัวเสริมแรงที่มีคุณสมบัติด้วยตัวของมันเอง เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการทางชีวภาพของอินทรีย์ได้ หรือมีผลต่ออินทรีย์โดยตรง เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ความร้อน ความหนาว ความเจ็บปวด เป็นต้น

2. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ เป็นตัวเสริมแรงที่ต้องผ่านกระบวนการพัฒนาคุณสมบัติของการเป็นตัวเสริมแรง โดยการนำไปเสริมแรงปฐมภูมิ เช่น คำชมเชย เงิน หรือตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น

การเสริมแรงสามารถดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. การเสริมแรงทางบวก คือการเสริมแรงที่มีผลทำให้พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมเรงนั้นมีความถี่เพิ่มขึ้น คนส่วนใหญ่มักจะเข้าใจสับสนว่าการให้การเสริมแรงทางบวกและการให้รางวัล มีความหมายเหมือนกัน แต่ความจริงแล้วทั้งสองอย่างนี้มีความแตกต่างกัน การให้การเสริมแรงทางบวกนั้น เป็นการทำให้พฤติกรรมมีความถี่เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่การให้รางวัลเป็นการให้ต่อพฤติกรรมที่บุคคลทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามวาระและโอกาสสำคัญ โดยไม่จำเป็นว่าจะต้องทำให้พฤติกรรมนั้นมีความถี่เพิ่มขึ้น (Kazdin, 1984 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2562 น. 34) นอกจากนี้ยังพบว่า การใช้คำพูดตำหนิ หรือการตีบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็อาจจะเป็นการเสริมแรงทางบวกได้ (Fevell et al., 1978; Madsen et al., 1970 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2562 น. 33) ถ้าการกระทำดังกล่าวส่งผลทำให้พฤติกรรมที่ได้รับการกระทำนั้นมีความถี่เพิ่มมากขึ้น

2. การเสริมแรงทางลบ คือการทำให้ความถี่เป็นผลเนื่องมาจากการที่แสดงพฤติกรรมดังกล่าวนั้น สามารถถอดถอนจากสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจออกไปได้ สิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจจะเป็นตัวเสริมแรงทางลบได้ต่อเมื่อพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อถอดถอนสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจนั้นเพิ่มขึ้น (Skinner, 1953 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2562 น.33) ดังนั้นสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ไม่พึงปรารถนา หรือสิ่งที่รบกวนบุคคลต่าง ๆ ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตัวเสริมแรงทางลบเสมอไป นอกจากเสียว่ามันจะทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกแล้ว สามารถถอดถอนสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจได้นั้นมีความถี่เพิ่มขึ้น

การลงโทษ คือ การให้ผลการกระทำหลังจากการแสดงพฤติกรรมทำให้พฤติกรรมนั้นลดลงหรือยุติลง ซึ่งผลการกระทำที่เคยขึ้นนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หากแต่จะเป็นอะไรก็ได้ที่ตามหลังพฤติกรรมนั้นแล้ว ทำให้พฤติกรรมนั้นลดลงหรือยุติลง ดังนั้นความหมายของการลงโทษจึงประกอบด้วย 3 เงื่อนไขดังต่อไปนี้ (Cooper et al., 1987 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2562 น. 33)

1. มีพฤติกรรมเป้าหมายเกิดขึ้น
2. พฤติกรรมเป้าหมายนั้นจะต้องตามด้วยผลกรรมบางอย่าง
3. โอกาสการเกิดพฤติกรรมเป้าหมายนั้นลดลง เนื่องจากผลการกระทำดังกล่าว

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การควบคุมตนเองตามแนวคิดของสกินเนอร์นั้น คือความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ได้รับผลการกระทำที่ตนเองต้องการ โดยการเสริมแรงทางบวกการเสริมแรงทางลบ และการลงโทษพฤติกรรมบางอย่างให้ผลทางบวกในปัจจุบัน แต่ให้ผลเสียในอนาคตข้างหน้า เช่น การดื่มสุรา อาจให้ความพึงพอใจในปัจจุบัน แต่เมื่อเวลาผ่านไปอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และพฤติกรรมบางอย่างให้ผลทางลบในปัจจุบัน แต่ให้ผลที่ดีในอนาคตข้างหน้า เช่น การอ่านหนังสือสอบ ทำให้ไม่มีเวลาว่างในปัจจุบันแต่จะทำให้เราทำคะแนนได้ดีในการสอบ เป็นต้น

ทฤษฎีการควบคุมตนเอง

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีในเชิงบูรณาการที่เป็นการผสมผสานทฤษฎีทางด้าน Biology, Psychology และ Sociology เข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างไปจากทฤษฎีอื่น ๆ โดยมีการนำทฤษฎีนี้ไปบูรณาการร่วมกับทฤษฎีอื่น ๆ ในลักษณะของการใช้ทฤษฎีนี้เป็นแกนกลางในการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานในเรื่องของบุคลิกภาพหรือปัญหาด้านพฤติกรรม การประสบความสำเร็จและการไม่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น นักวิชาการศึกษาและนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เชื่อว่าการควบคุมตนเองของคนเรานั้นพัฒนาขึ้นมาตั้งแต่ช่วงอายุต้น ๆ ของชีวิต โดย ลีเวนทาลและจอห์นสัน (Leventhal & Johnson, อ้างถึงในสาระ มุขติ, 2559, น. 14) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการควบคุมตนเอง (self-control theory) ไว้ว่า เพื่อช่วยเหลือให้บุคคลสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ถูกคุกคาม หรือเหตุการณ์ที่ตึงเครียดได้ โดยกระบวนการทำงานของบุคคลจะคล้ายคลึงกับโปรแกรมการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่จะมีการประมวลข้อมูล (information processing theory) เข้ามาในระบบความคิด กระบวนการของความคิด ความเข้าใจที่เกิดขึ้นจะทำงาน ซึ่งโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อบุคคลประสบกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวในชีวิตเขาจะประมวลข้อมูลเหล่านั้นจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนทำการผสมผสานข้อมูลเหล่านั้นเข้ากับข้อมูลที่เก็บไว้ในความทรงจำ (memory) กลายเป็นโครงสร้างแบบแผนความคิดความเข้าใจ (cognitive structure) ของตน และเขาจะใช้แบบแผนความคิดความเข้าใจนี้ไปใช้ในการควบคุมและตอบสนองพฤติกรรมตนเอง

วอลเตอร์ ซี เร็คเลสส์ (Walter C. Reckless, 1950, p. 142 - 147) เสนอแนวคิดของทฤษฎีในการควบคุมตนเองไว้ ดังนี้

1. การควบคุมจากภายใน ได้แก่ ความสำนึกที่สามารถยับยั้งควบคุมตนเองได้ ความสำนึกที่ตึงาม ความเคารพตนเอง มโนธรรมที่ได้รับการพัฒนาอย่างดี ความอดกลั้นต่อความ คับข้องใจ ความสามารถในการต่อสู้กับอารมณ์ฝ่ายต่ำ ความสำนึกรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายการหาความพึงพอใจอย่างอื่นชดเชย การให้เหตุผลในการถ่วงความเครียด

2. การควบคุมจากภายนอก ได้แก่ ความยึดมั่นในจารีตประเพณี ความคาดหวังของสังคม ภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามปทัสถานของสถาบัน ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายโอกาสที่จะได้รับการยอมรับ และความสำนึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

การที่บุคคลจะพัฒนาการควบคุมตนเองนั้นเขาจะต้องผ่านการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองโดยผ่านกระบวนการที่หลากหลาย ได้แก่ การเรียนรู้โดยผ่านการเสริมแรงโดยตรง การเรียนรู้การควบคุมตนเองจากการวางระเบียบวินัย การเรียนรู้จากต้นแบบ การศึกษาผลจากพฤติกรรม การเผชิญหน้าปัญหาและการควบคุมตนเองต่อการปรับตัวของเด็กที่สูญเสียญาติของ ลอเรนซ์และการบิลล์แบร์ (Lawrence, 1995) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการเผชิญปัญหา การควบคุมตนเองจากแรงกระตุ้นภายใน ความเครียดในชีวิตประจำวัน และการปรับตัวในเด็กที่สูญเสียญาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กอายุ 8 - 13 ปี จำนวน 68 คน พบว่า ผู้ที่มี การควบคุมตนเองจากแรงกระตุ้นภายใน ได้ดีจะมีภาวะซึมเศร้า น้อย และมีพฤติกรรมต่อต้านสังคม น้อยและเห็นคุณค่าในตนเองสูงมากกว่าเด็กที่ได้รับแรงกระตุ้นที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

การศึกษาของพระครูโกศลสุทธากร (2557) ในเรื่องการวิเคราะห์กุศโลบายการข่มใจ (ทมะ) สำหรับพัฒนาพลังชีวิตตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นการนำกุศโลบายที่ใช้ในการการข่มใจในพระพุทธศาสนา เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาให้กับคนทุกระดับในสังคมไทย เพราะจะส่งผลโดยตรงกับการพัฒนาพลังชีวิตของมนุษย์ให้มีพลังเพียงพอที่ใช้ในการข่มใจจากอกุศลกรรม ใช้หลักของศีลเพื่อข่มใจจากความโกรธ ข่มใจให้รู้จักอภัย ข่มใจให้รู้จักยอมรับความจริง ใช้หลักปัญญาเพื่อจัดความหลง ผลการวิจัยพบว่า การข่มใจเป็นการใช้สติช่วยให้ระลึกรู้ถึงความดีของตนเอง นึกถึงคุณธรรมต่าง ๆ ที่ได้ประพฤติดมา แล้วนำความดีเหล่านั้นมาเป็นพลังในการเหนี่ยวรั้งจิตใจมิให้กระทำการที่ไม่ควรและสามารถรักษาสติอันดีงามนี้ไว้ให้คงทนถาวรที่สุด

พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ.ปยุตโต) (2551, น. 123) ได้ให้ความหมาย ทมะ ว่าเป็นการฝึกฝน การปรับปรุงตน การรู้จักข่มจิตข่มใจ การบังคับควบคุมตนเองได้ ไม่พูดไม่ทำเพียงตามที่ยาก แต่พูดและทำตามเหตุผลที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาดีงาม สมควรเป็นประโยชน์ รู้จักปรับตัวปรับใจและแก้ไขปรับปรุงตน ด้วยปัญญาไตร่ตรองให้งอกงามดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การควบคุมตนเองเป็นสำคัญในการดำเนินชีวิตในระดับบุคคลและมีความสำคัญต่อสังคม ความสงบร่มเย็นจะเกิดได้นั้น บุคคลต้องรู้จักพัฒนาความเข้าใจในตนเองและต้องรู้จักควบคุมตนเองให้อยู่ในหลักของศีล และมีความเพียรในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม

กระบวนการของการควบคุมตนเอง

สาระ มุขติ (2559, น. 15 – 16) กล่าวว่า การควบคุมตนเองเป็นภาวะของบุคคล โดยทั่วไปมนุษย์จะมีพลังขับเคลื่อนอยู่ในตนเอง มีคุณลักษณะของจิตไร้สำนึก สามารถที่จะแสดงออกตามความต้องการของตนเองออกมาเสมอ หากขาดการควบคุมยับยั้ง ดังนั้นมนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการอบรม บ่มนิสัยจากขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี จากการอบรมเลี้ยงดูเพื่อให้มนุษย์สามารถควบคุมตนเองได้ในระดับทั่วไป และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข หากมีพฤติกรรมที่ไม่สามารถอยู่ร่วมในสังคมปกติ ทำผิดจากบรรทัดฐานของสังคม ก็จะต้องได้รับการควบคุมในระดับกฎหมายบ้านเมือง

การควบคุมตนเองเป็นเรื่องภายในของจิตใจ ซึ่งมีความไม่คงที่ ดังนั้นในการควบคุมตนให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลการดำเนินการเพื่อการติดตามจึงควรที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (set a goal) การควบคุมตนเองจะสำเร็จได้ด้วยดี จะต้องเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมายสำหรับตน เป้าหมายปกติจะกำหนดเป็นพฤติกรรมเป้า (target behavior)

2. ระบุพฤติกรรมเป้าหมาย (defining your target behavior) การควบคุมตนเองมี ความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องกำหนดพฤติกรรมในรูปของเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เช่น "เลิกบุหรี่" ในการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายควรมีลักษณะเป็นบวก ถ้าต้องการจะลดน้ำหนักลง การเขียนระบุไว้ว่า “เพื่อไม่ให้อ้วน” จะมีลักษณะเป็นลบ จึงควรเขียนว่า “เพื่อให้ผอมลง” ในการเขียนระบุลักษณะนี้จะเป็นบวก คือให้เน้นสิ่งที่ต้องการจะเป็น ไม่ใช่สิ่งที่กำลังเป็นอยู่

3. เลือกเป้าหมายที่บรรลุได้ (selecting and attainable goal) พฤติกรรมเป้าหมายจะต้องบรรลุได้ ความผิดพลาดของการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ก็คือการเลือกเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือสูงเกินไป

4. บันทึกพฤติกรรม (recording your behaviour) ครั้งแรกที่กำหนดเป้าหมายจำเป็นจะต้องสังเกตพฤติกรรมในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าและเพื่อการเปรียบเทียบต่อไป วิธีการบันทึกให้ใช้วิธีการที่ปฏิบัติได้ไม่ยากและสามารถบันทึกได้ทุกที่ (portable) ปกติควรบันทึกอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง แต่ไม่ควรนานกว่า 3 - 4 สัปดาห์ต่อครั้ง

5. การทำสัญญากับตน (marking a self-contract) เพื่อให้ได้ข้อตกลงกับตัวเองที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำให้เสร็จ วิธีที่ดีที่สุดคือการทำสัญญากับตนเอง สัญญาดังกล่าวจะต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ยุติธรรม และมีข้อความในเชิงบวก

6. การเสริมแรงตน (self-reinforcing) ในอุดมคติการเสริมแรงที่ดีที่สุดก็คือ การเสริมแรงทันทีที่มีพฤติกรรมตามเป้าหมาย

ธอเรเซน และมาโฮนี (Thoresen and Mahoney, 1974, p. 105 - 138) กล่าวถึงกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการควบคุมตนเอง มี 2 ประการ คือ

1. การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control) เป็นกระบวนการที่บุคคลเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรมได้อย่างสอดคล้องกับสภาพการณ์หรือสิ่งเร้าของตนโดยมีการประเมินเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่ควบคุมพฤติกรรมด้วยวิธีการแยกแยะสิ่งเร้า ต่อจากนั้นจึงเปลี่ยนแปลงหรือจัดระบบสภาพการณ์สิ่งเร้าใหม่ เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ

2. การควบคุมผลการกระทำด้วยตนเอง (Self-Presented) หมายถึง การให้ผลการกระทำตนเองหลังจากที่ได้กระทำพฤติกรรมเป้าหมายแล้ว โดยผลการกระทำนี้อาจเป็นได้ทั้งการเสริมแรงหรือการลงโทษ ซึ่งในการควบคุมพฤติกรรมควรใช้การเสริมแรงมากกว่าการลงโทษ

ลากรานจ์ และซิลเวอร์แมน (LaGrange & Silverman, 1999, p. 41 – 72) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง แม้เป็นเรื่องภายในจิตใจแต่ก็มีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมภายนอกของบุคคล จากการศึกษาของนักจิตวิทยาในยุคต้น ๆ พบว่า สกินเนอร์ (Skinner) นักจิตวิทยาในกลุ่มพฤติกรรมนิยม ในช่วงปี ค.ศ. 1953 เป็นผู้ที่มีความสนใจอย่างยิ่ง ในนำเสนอกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่จะนำมาตอบกระบวนการทางจิตใจที่เป็นนามธรรม โดยพิสูจน์ให้เห็นเชิงประจักษ์ถึงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ได้ทำการศึกษาซึ่งพบว่า มนุษย์สามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมของตนในชีวิตประจำวันได้ ดังนี้

1. ความยับยั้งชั่งใจทางกายภาพ (Physical restraint) เช่น การกัดริมฝีปากตนเองเพื่อหยุดการกลั่นแกล้งหรือการหัวเราะ การหลับตาเพื่อป้องกันตนเองไม่ให้มองเห็นสิ่งที่ไม่ต้องการที่จะเห็น การกระทำในลักษณะเช่นนี้เป็นผลช่วยให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงพอใจได้
2. การเปลี่ยนแปลงเครื่องหมายการกระตุ้น (changing the stimulus conditioning) เช่น การเลือกสถานที่พักผ่อนเพื่อให้ตนเองห่างจากสภาพการณ์ของการทำงาน การทำเครื่องหมายลงบนปฏิทินเพื่อเตือนความทรงจำเพื่อจะใช้เป็นสิ่งที่เร้าให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในเวลาต่อมา ทั้งการเปลี่ยนสิ่งเร้าหรือการใช้สัญลักษณ์บางอย่างช่วยให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนสิ่งเร้าก็จะช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้มากขึ้น
3. การยับยั้งหรือการงดเว้นการกระทำเพื่อเป้าหมายบางอย่าง เช่น การงดอาหารกลางวันเพื่อให้อาหารเย็นในโอกาสพิเศษมีความอร่อยมากขึ้น หรือการงดอาหารก่อนเล่นกีฬา
4. ปฏิกริยาทางอารมณ์ หรือการเปลี่ยนการตอบสนองทางอารมณ์ (emotional reactions) เช่น การกัดริมฝีปากตนเองเพื่อกลั่นแกล้งหัวเราะในโอกาสที่ไม่สมควร หรือการเปลี่ยนความคิดโดยไปคิดถึงเรื่องอื่น ๆ เพื่อระงับความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ เนื่องจากบางครั้งเราอาจพบว่าการแสดงพฤติกรรมตามอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นอาจนำไปสู่ผลการกระทำที่ไม่พึงพอใจของผู้อื่นได้ จึงต้องเปลี่ยนแปลงการสนองตอบทางอารมณ์เสียใหม่โดยการแสดงพฤติกรรมที่ขัดกันกับพฤติกรรมที่ตนเคยแสดงออกเมื่อมีอารมณ์ดังกล่าวนั้น เช่น การเห็นหัวหน้านางานของตนเดินตกบันไดแล้วรู้สึกขบขันถึงขั้นหัวเราะออกมา แต่ก็รู้ว่าถ้าหัวเราะออกมาอาจจะถูกหัวหน้านางานลงโทษได้ ดังนั้นจึงต้องเปลี่ยนแปลงการตอบสนองใหม่โดยการเอาพินกดีดลั่นของตนเอง หรือหยิกขาตนเอง เป็นต้น
5. การใช้เหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม (aversion events) เช่น การใช้ยาหรือสารเคมี (drugs) เพื่อควบคุมพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดื่มสุราเพื่อให้ลืมเรื่องราวที่เป็นความทุกข์ หรือการดื่มกาแฟเพื่อไม่ให้ง่วงนอน
6. การเสริมกำลังตนเองและการลงโทษตนเอง (self-reinforcement and self-punishment) เช่น ถ้าทำงานเสร็จตามกำหนดแล้วจึงจะดูรายการทีวีที่ตนชอบเป็นการให้แรงเสริม หรือถ้าทำงานไม่เสร็จจะไม่ได้ดูทีวี เป็นต้น

7. การหันเหความสนใจไปสู่สิ่งอื่น (doing something else) เช่น การเปลี่ยนหัวข้อสนทนาเมื่อหาการเมืองที่กำลังมีความรุนแรงและมีความขัดแย้งทางความคิดไปสู่เรื่องดินฟ้า อากาศ เพื่อหลีกเลี่ยงการทะเลาะวิวาทของคู่สนทนา

สรุปได้ว่า กระบวนการการควบคุมตนเองของบุคคล หมายถึง วิธีการสำหรับการดำเนินการควบคุมตนเอง โดยบุคคลจะต้องเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะการควบคุมตนเองได้ด้วยการสังเกต การเพิ่มความรับผิดชอบและการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ซึ่งกระบวนการฝึกฝนจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการพัฒนาตน ทั้งสามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเอง เลือกแสดงพฤติกรรมการยับยั้งชั่งใจตนเองได้ เพราะมีความเชื่อว่า การกระทำนั้นจะส่งผลให้เกิดผลดีตามที่ตนต้องการได้ ซึ่งในการวิจัยนี้นักกระบวนการควบคุมตนเองตามแนวคิดของ ธอเรเซน และมาโฮนี (Thoresen and Mahoney, 1974, p. 105 - 138) มาใช้ในการวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน โดยนิยามกระบวนการควบคุมตนเอง 2 ประการ คือ

1. การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control) หมายถึง นักเรียนมีความอดทนต่อสิ่งยั่วเย้า และสามารถหักห้ามใจที่จะทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องได้ นักเรียนมักคิดอย่างรอบคอบก่อนทำเสมอ นักเรียนมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานทุกอย่าง นักเรียนยึดมั่นในความดีและความถูกต้องเสมอ และนักเรียนเอาชนะอุปสรรคในการทำงานด้วยความถูกต้อง

2. การควบคุมผลการกระทำด้วยตนเอง (Self-Presented) หมายถึง นักเรียนมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้เป็นงานยาก นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับตนแม้ต้องเสียประโยชน์บ้างแต่ นักเรียนก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม นักเรียนมีความอดทนเมื่อต้องอยู่ในภาวะเบียดเบียนของสังคมส่วนใหญ่มากขึ้นแม้งานที่จะทำจะยุ่งยากแต่ นักเรียนก็มีความมุ่งมั่น มุมานะ และไม่ลดละความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือ

ชัยวุฒิ สังข์ขาว (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ปัญหาสูงสุดได้แก่ ด้านการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ รองลงมาได้แก่ ด้านการเงินลูกเสือ และปัญหาต่ำสุดได้แก่ ด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกอง ส่วนแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีแนวทางการบริหารในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกอง สถานศึกษาควรจัดประชุมชี้แจงนโยบาย และกำกับติดตามการจัดกิจกรรมลูกเสือให้ผู้รับผิดชอบงานกิจกรรมลูกเสือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ

งานกิจกรรมลูกเสือที่มีความรู้ความสามารถด้านลูกเสือ ควรจัดโครงสร้างการบริหารกิจกรรมลูกเสือ กำหนดกรอบของการจัดองค์การงานลูกเสือของโรงเรียน และจัดบุคลากรตามแผนผังองค์กร ควรจัดให้มีผู้กำกับ และรองผู้กำกับระดับ วูดแบดจ์ (W.B.) ให้ครบทุกกอง และควรส่งเสริมให้มีความชำนาญ เฉพาะทางรวมทั้งควรจัดให้บุคลากรของโรงเรียนเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือ ด้านการ บังคับบัญชาลูกเสือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนงานกิจกรรมลูกเสือให้เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา ความดีความชอบประจำปี และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประกาศเกียรติคุณยกย่องผู้ที่ ได้รับรางวัลทางลูกเสือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางลูกเสือ การเป็นสมาชิกองค์การ ลูกเสือ ประชุมสัมมนาทางลูกเสือ นอกจากนี้ควรวางแผนจัดลำดับ กำหนดบุคลากรเพื่อพัฒนา บุคลากร เพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือไว้ให้ชัดเจน และสนับสนุนงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรโดยการตั้ง งบประมาณไว้ให้ชัดเจน ด้านการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมี ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรลูกเสืออย่างถูกต้อง จัดทำแผนการฝึกอบรมในภาคเรียนแบบบูรณาการ การประชุมกองรายสัปดาห์จัดให้มีระเบียบลูกเสือของกอง วางแผนพัฒนาเลือกวิชาพิเศษ เพื่อจัดทำ แผนการฝึกอบรมแบบบูรณาการและเลือกวิชาพิเศษเพื่อให้ได้รับเครื่องหมายวิชาพิเศษที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ลูกเสือเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการจัดกิจกรรมลูกเสือต่อ ตนเองและโรงเรียน อีกทั้งควรประเมินผลจัดลำดับเพื่อขอรับเข็มลูกเสือบำเพ็ญประโยชน์ ด้านการเงิน ลูกเสือ สถานศึกษา จัดทำ พัฒนา วิเคราะห์แผน เพื่อกำหนดกรอบงบประมาณ จัดประชุมผู้รับผิดชอบ กิจกรรมลูกเสือเพื่อหาแนวทางรณรงค์ทุนจากภายนอกและดำเนินการตามแผนโครงการที่ได้วางไว้ตาม กรอบเวลา จัดประชุม จัดทำภารกิจการเงิน และทรัพย์สิน ตามระเบียบลูกเสือ ควรมอบหมายภารกิจ ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ และควรติดตามการดำเนินการทุกขั้นตอน ตลอดจนชี้แจงทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักในการจัดทำทะเบียนการเงิน ทรัพย์สินของกองลูกเสือ และควรจัดมอบหมาย ผู้รับผิดชอบติดตามผลรวมทั้งจัดหา และจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียน ใบเสร็จ (ลส. 19) ให้ถูกต้องตามระเบียบ ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ สถานศึกษามอบหมายให้ผู้สังเกตการจัด กิจกรรมประจำ สัปดาห์ และควรประชุมติดตามผลตามแผน กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน จัดประชุม สรุปรทุกภาคเรียน จัดให้มีห้องลูกเสืออย่างถาวรเพื่อการส่งเสริมกิจการลูกเสือ จัดทำปฏิทินกิจกรรม และเผยแพร่ ตลอดจนควรจัดทำเว็บไซต์ลูกเสือโรงเรียน จัดทำป้ายนิเทศของลูกเสือโดยเฉพาะ หรือ จัดหมายข่าวถึงผู้ปกครอง รวมทั้งกำหนดให้จัดทำเอกสารสรุปงานทุกครั้งที่จัดกิจกรรม จัดทำ ฐานข้อมูลกิจกรรมทั้งเรื่องและภาพถ่ายประกอบกิจกรรม ตลอดจนควรจัดทำรายงานประจำปี ตามระเบียบของการรายงานกิจกรรมลูกเสือ

สัญญา โต๊ะหนู (2559) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของกิจการลูกเสือกับการเป็น พลเมืองดีในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับกิจกรรม ลูกเสือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัด

กิจกรรมพิเศษลูกเสือ รองลงมาคือด้านการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ เป็นลำดับสุดท้าย แนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมลูกเสือกับการเป็นพลเมืองดีด้านความรู้สึก รับผิดชอบ คือฝึกการมอบหมายงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมส่งเสริม และกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาเป็น แบบอย่างที่ดี ด้านวินัยทางสังคม และด้านความซื่อสัตย์สุจริต จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎ กติกา และระเบียบของสังคม ด้านความเอื้อเฟื้อ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมจิตอาสาและการช่วยเหลือผู้อื่น เน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ด้านความเกรงใจ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการรู้จักแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ความชื่นชมที่ติงามให้ผู้อื่นได้รับรู้ และด้านการบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ จัดกิจกรรม ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามวิถีประชาธิปไตย การช่วยเหลือโรงเรียนและชุมชนในการดูแลรักษา ความสะอาด และฝึกความรับผิดชอบต่อสังคม

วันใหม่ สืบชนะ (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน ลูกเสือสามัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากร การวางแผน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ และการประเมินผล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอน โรงเรียน จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักในคุณค่าและมีความสุขกับการเป็นลูกเสือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การจัด บุคลากร โรงเรียนจัดตั้งหมู่ลูกเสืออย่างเป็นระบบชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การวางแผน โรงเรียนจัด กิจกรรมทุกกิจกรรมอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ โรงเรียนมีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา จุดหมายการเรียนรู้ รูปแบบการเรียน การสอน ผู้เรียนและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการประเมินผล โรงเรียนได้นำผลการประเมิน ไปปรับปรุงพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากิจกรรมลูกเสือ จำแนกตามเพศ วุฒิทาง ลูกเสือ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านลูกเสือ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อิทธินันท์ ยายอด (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนที่มีประสิทธิผลโดยใช้กิจกรรมลูกเสือ พบว่า 1) ผลการศึกษา องค์ประกอบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนที่มีประสิทธิผลโดย ใช้กิจกรรมลูกเสือ โรงเรียนบ้านเหมืองแบ่ง มี 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1.1) ด้าน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 1.2) ด้านจิตศึกษาเสริมปัญญาเชิงบวก 1.3) ด้านสัมพันธ์ภาพที่ดี 1.4) ด้านตระหนักรู้เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น 1.5) ด้านแบบอย่างที่ดี 2) ผลการสร้างรูปแบบ พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบย่อย 70 กิจกรรม 147 รายการ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ครูจัดให้ลูกเสือได้ ร่วมวางแผน ร่วมจัดทำกิจกรรมโดยการปฏิบัติจริงตามฐานการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ โดยเน้นความรักชาติ ความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการ

ทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ ตามลำดับ 3) ผลการทดลองใช้และการประเมินรูปแบบพบว่า 3.1) ผลการทดลองใช้รูปแบบในภาพรวมครูผู้สอนมีความเห็นว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบหลัก 3.2) ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบ พบว่า 3.2.1) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2557 กับ ปีการศึกษา 2558 ในภาพรวมทั้งโรงเรียน นักเรียนได้ระดับคุณภาพดีเยี่ยมเพิ่มขึ้นทุกข้อ ระดับคุณภาพดีลดลงทุกข้อ และระดับคุณภาพผ่านลดลงทุกข้อ สำหรับระดับคุณภาพไม่ผ่านไม่มี 3.2.2) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบ ในภาพรวม ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบหลัก 3.2.3) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือในภาพรวมความพึงพอใจของนักเรียนอยู่ระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบหลัก ระดับมาก 2 องค์ประกอบหลัก 4) ผลการพัฒนาแบบ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง แก้ไขรายการในรูปแบบฯ ทั้งสิ้นจำนวน 26 รายการ คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา จำนวน 4 รายการ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านจิตศึกษาเสริมปัญญาเชิงบวก จำนวน 4 รายการ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านสัมพันธภาพที่ดี จำนวน 4 รายการ องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านตระหนักรู้เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น จำนวน 10 รายการ และองค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านแบบอย่างที่ดี จำนวน 4 รายการ

นภัสชญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนต้นแบบลูกเสือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยกิจกรรม 4 ด้าน คือ 1) ด้านลูกเสือ 2) ด้านผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และ (4) ด้านการเรียนการสอนและมวลกิจกรรมลูกเสือจากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านลูกเสือ การสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม กิจกรรมกลางแจ้ง ระเบียบวินัย การทำความเคารพ การระลึกถึงชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ระเบียบแถว ด้านผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนมีวุฒิทางลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูงขึ้นไปและการแต่งเครื่องแบบลูกเสือเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีมีกรณีพิเศษ กำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ ด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือ พบว่า มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเพิ่มคุณวุฒิและทักษะหรือประสบการณ์ทางด้านลูกเสือ และด้านการเรียนการสอนและมวลกิจกรรมทางด้านลูกเสือ พบว่า มีกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ ตรงตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ลูกเสือได้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่เกิดประโยชน์ การสร้างรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) งานทะเบียน ควรนิเทศการจัดทำทะเบียนและเอกสารทางลูกเสืออย่างต่อเนื่องอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้งการจัดระบบสารสนเทศทางลูกเสือในโรงเรียน การจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการจัดทำเอกสารของผู้กำกับลูกเสืออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามีหน้าที่ประสานงาน

ระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานลูกเสือเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน 2) งานพัสดุ ควรจัดห้องสื่อและวัสดุอุปกรณ์การสอนกิจกรรมลูกเสือ ให้เป็นระบบเพื่อความสะดวกในกิจกรรมการเรียนการสอน มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ มีทะเบียนคุมสื่อและอุปกรณ์ มีการบำรุงรักษาและซ่อมแซมให้พร้อมใช้งาน จัดซื้อ จัดหาหรือผลิตให้เพียงพอกับการใช้งาน มีกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนสื่ออุปกรณ์ 3) หลักสูตร มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 4) งานวัดผลประเมินผล นิเทศการวัดผลประเมินผลกิจกรรมลูกเสืออย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการประชุมเชิงปฏิบัติการการวัด และประเมินผลแนวทางเดียวกัน มีแผนการสอนหรือกำหนดการสอนเป็นระดับชั้นร่วมกันอย่างเป็นระบบ (5) การรายงานผล จัดให้มีระบบกำกับ ติดตาม เผยแพร่วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนากิจกรรมลูกเสือในปีการศึกษาต่อไป

รวี เต็มวนาวรรณ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานลูกเสือกลุ่มโรงเรียนทับใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานลูกเสือโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งมีทักษะการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรแกนกลาง จึงนำความรู้มาใช้ในการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี และรายด้าน คือ ด้านลูกเสือ ด้านผู้บริหาร ด้านผู้กำกับลูกเสือ และด้านการจัดมวกิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางการบริหารงานลูกเสือโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้ลูกเสือได้ช่วยแก้ปัญหา ช่วยกันพัฒนาเพื่อน พี่น้องลูกเสือ ทั้งในและนอกสถานศึกษารวมทั้งโรงเรียนควรส่งเสริมให้ลูกเสือนีมีระเบียบวินัย ความสนใจ ความสนุก ความภูมิใจ ความตระหนักในคุณค่าและความสุขในการเป็นลูกเสือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรลูกเสือ รวมทั้งนิเทศติดตาม ประเมินผล การจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน และส่งเสริมให้ลูกเสือสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้กำกับลูกเสือต้องพัฒนาดตนเองอยู่เสมอทั้งด้านคุณวุฒิและการวางแผนกิจกรรม ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ การบริหารการเงินของกลุ่มลูกเสือโรงเรียน ด้านการจัดมวลูกเสือ โรงเรียนควรมีการฝึกอบรมให้ ความรู้ความสามารถในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือผู้อื่น กระทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรัก สามัคคี ความเป็นพี่น้องกับลูกเสืออื่น รวมทั้งจัดกิจกรรมโครงการให้บริการชุมชน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนา

หทัยภัทร จินสุทธิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี การปฏิบัติตามหลักการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียน ประกอบด้วย การจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ การบังคับบัญชาลูกเสือ การจัดการเรียนการสอน

วิชาลูกเสือ การเงินลูกเสือ และการรายงานกิจกรรมลูกเสือ และความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียน อยู่ในระดับมาก

อำนาจ นพพรพิทักษ์ (2566) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารกิจการลูกเสือวิสามัญของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารกิจการลูกเสือวิสามัญของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารกิจการลูกเสือวิสามัญของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดจันทบุรี สรุปได้ว่า แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารกิจการลูกเสือวิสามัญ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วางแผน ประกอบด้วย 1.1) สภาพปัจจุบันการบริหารกิจการลูกเสือวิสามัญ 1.2) กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีร่วมกัน 1.3) ผู้บริหารกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ 2) ปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย 2.1) ส่งครูเข้ารับการอบรม พัฒนา 2.2) จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2.3) ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์การสอน 2.4) องค์ความรู้ (3) เสริมแรง ประกอบด้วย 3.1) นิเทศ ติดตาม 3.2) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด 3.3) สร้างขวัญกำลังใจ (4) สร้างเครือข่าย ประกอบด้วย (4.1) PLC 4.2) แลกเปลี่ยนบุคลากร ทรัพยากร 4.3) ทำกิจกรรมร่วมกัน และ 5) สร้างความภาคภูมิใจ ประกอบด้วย (5.1) เผยแพร่ผลงาน รายงานผล 5.2) ประเมินมาตรฐาน งานลูกเสือวิสามัญ และ 3) ผลการประเมินแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารกิจการลูกเสือวิสามัญของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสม ด้านความมีประโยชน์ และความเป็นไปได้ ตามลำดับ

เมอร์ลิลอน (Moreillon. 1990) ได้ศึกษาเรื่อง Scouts Serving the Case of Literacy, lessons. International Bureau of Education เกี่ยวกับการลูกเสือโลกได้ขยายออกไปในขบวนการคนหนุ่มอย่างกว้างขวางทั่วโลก จุดหมายของการลูกเสือ คือ การช่วยเหลือในด้านสุขภาพร่างกาย สติ ปัญญา สังคม และการพัฒนาจิตใจของคนหนุ่ม การร่วมมือกันพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการฝึกอบรมลูกเสือ จึงมีอาจหลีกเลี่ยงการทำหายเกี่ยวกับการรณรงค์การรู้หนังสือได้ หากได้มีการฝึกอบรมและการจัดการที่ดี ลูกเสือสามารถจัดโปรแกรมการรู้หนังสืออย่างกว้างขวาง ซึ่งพวกเขาได้จัดให้มีการอบรมการเรียนรู้หนังสือ มีศูนย์การศึกษา การฝึกอบรมด้านวิชาชีพและโปรแกรมอื่น ๆ อีกมากมาย พวกลูกเสือได้เข้ารับการอบรมในขั้นสูงขึ้น และได้ใช้ทักษะในการเรียนรู้หนังสือประเทศไฮติ ในอินเดียเวลานั้น ลูกเสือชายและลูกเสือหญิงได้ร่วมมือกันในโครงการรู้หนังสือในบังคลาเทศ ปากีสถาน ซีเนกัล เบนินไซร์ เบอร์กินา ญูโซ เคนยา โบลิเวีย และซาอุดีอาระเบีย อีกทั้งลูกเสือได้จัดพิมพ์หนังสือคู่มือจำนวน 4 เล่ม เพื่อช่วยให้กลุ่มลูกเสืออื่น ๆ

ซิงค์วิน (Shinkwin. 1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Two Boy Scout troops: The impact of the Troop Culture on What Boys Learn ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้กำกับลูกเสือที่มีต่อการพัฒนากลุ่มลูกเสือ ที่มหาวิทยาลัยอลาสกา พบว่า ผู้กำกับลูกเสือที่มีความเมตตากรุณาเห็นอกเห็นใจ

เข้าใจในกิจการลูกเสือเป็นอย่างดี อารมณ์ดี สนุกสนาน มีการวางแผนแบ่งกลุ่มการเรียนออกเป็นกลุ่ม ๆ มีการอภิปรายและการละเล่นต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เยาวชนลูกเสือและสมาชิกอายุน้อยยังไม่มีความพร้อม ไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ปกครองไม่สนับสนุนได้รับการแก้ไข ตรงข้ามกับผู้กำกับลูกเสือที่ไม่มีหลักจรรยาบรรณในจิตใจ ไม่มีความมั่นใจจัดตั้งกองลูกเสือ การประชุมเจียบ ๆ เครื่องขีมิเกินไป จะพัฒนาองลูกเสือได้ผลน้อยกว่าผู้กำกับลูกเสือที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้น

แคททีรอลล์ (Catherall, 1980) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Varsity Scouting: An Evaluation of Its Potential as an Alternative for 14 and 15 Years – old Boys ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลความสามารถในการเลือกวิชาลูกเสือ การประเมินโปรแกรมการจัดวิชาลูกเสือของสหรัฐอเมริกา ระหว่างโครงการนำร่อง 2 ปีในพื้นที่ 2 แห่งของภาคตะวันตก เพื่อเป็นการกำหนดนโยบายหรือตัดสินใจว่าเด็กชาย 14 - 15 ปี ควรจะได้รับการจูงใจเข้าสู่โปรแกรมการจัดวิชาลูกเสือ ซึ่งใช้วิธีที่ทำสืบกันมาจากผลการศึกษาทั้ง 3 ครั้ง ในระหว่างโครงการนำร่อง ชี้ให้เห็นว่า วิชาลูกเสือไม่ได้ขึ้นอยู่กับการรับสมาชิกใหม่ หรือการรักษาจำนวนสมาชิกให้คงอยู่ แต่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาลูกเสือมากกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการควบคุมตนเอง

สาระ มุขดี (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการควบคุมตนเองตามแนวพุทธจิตวิทยาสำหรับนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พบว่า นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลอง 19 คน ที่เข้าร่วมการฝึกวิชาจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนการควบคุมตนเองภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีคะแนนการควบคุม ตนเองสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งด้านสติสัมปชัญญะ ด้านหิริโอตตปปะ และด้านขันติโสรัจจะ และเมื่อติดตามผลในระยะ 2 เดือน พบว่า คะแนนการควบคุมตนเองในนักศึกษาในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมคงเดิม ซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลและความคงทนของชุดกิจกรรม นอกจากนี้ในการศึกษาพบว่า หลักธรรมทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การวิจัยนี้จึงสามารถสะท้อนได้ว่า รูปแบบการควบคุมตนเองตามแนวพุทธจิตวิทยาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถใช้ในการพัฒนาการควบคุมตนเองของนักศึกษาพยาบาลได้

จิรธิพล ภูโยชัยจิรภัทร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยกีดกันและปัจจัยการควบคุมตนเองกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน พบว่า ปัจจัยกีดกันที่มีอิทธิพลต่อการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนมากที่สุดมาจากปัจจัยกีดกันจากครอบครัว รองลงมาคือปัจจัยกีดกันจากชุมชน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและปัจจัยกีดกันจากโรงเรียน ส่วนปัจจัยการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยกีดกัน ซึ่งปัจจัยการควบคุมตนเองที่เกิดจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว (socialization) เป็นตัวสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับเด็กและเยาวชนและทำให้สามารถยับยั้งไม่ให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิด และจากผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยการ

ควบคุมตนเองในองค์ประกอบความหุนหันพลันแล่น (impulsive) มีอิทธิพลที่ทำให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิดมากที่สุด เพราะการควบคุมตนเองต่ำมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการกระทำความผิดจากกระบวนการทางความคิดของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด และเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่แตกแยกหรือครอบครัวขาดการอบรมสั่งสอน และไม่ได้ให้การดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการเลี้ยงดูที่ผิดวิธีเช่น การให้ทรัพย์สินทดแทนการให้ความใกล้ชิด จึงทำให้ความผูกพันที่เด็กมีต่อครอบครัวน้อยและเด็กและเยาวชนมีการคบหากับเพื่อนที่อยู่ในชุมชนและมีการรวมกลุ่มกันกระทำความผิด เช่น การรวมกลุ่มกันแข่งรถจักรยานยนต์และเสพยาเสพติด ประกอบกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะสื่อโซเชียลมีผลทำให้เด็กและเยาวชนเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ผิดและสภาพแวดล้อมของสังคมที่การซื้อขายยาเสพติดทำได้ง่าย ดังนั้นภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

อิสริยา สันติธรรม (2564) ได้ศึกษาแนวทางการควบคุมตนเองของเด็กและเยาวชนที่ไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำในคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ กรณีศึกษา ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพระนครศรีอยุธยา พบว่า แนวทางการควบคุมตนเองของเด็กและเยาวชนที่ไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำในคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ ในช่วงเวลาที่ได้รับการปล่อยตัวจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน คือ 1) การตระหนักถึงความรักและความห่วงใยของครอบครัว 2) การที่เด็กและเยาวชนได้รับโอกาสและการส่งเสริมสนับสนุนจากสังคม 3) การตั้งเป้าหมายในชีวิต และมุ่งมั่นตั้งใจทำตามเป้าหมายอย่างแน่วแน่ 4) การรู้จักที่จะอดทนรอคอยความสำเร็จ 5) การมีทักษะในการปฏิเสธ 6) การมีทักษะในการเลือกคบเพื่อน 7) การมีทักษะในการผ่อนคลายอารมณ์ 8) การหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ หรือสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงให้กลับไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด 9) การนึกถึงประโยชน์และโทษในการไม่กลับไปหรือกลับไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด 10) การหวงคิด/นึกถึงการกลับเข้าไปในสถานควบคุม 11) การกำหนดต้นแบบที่ดีเพื่อยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต และปัจจัยที่มีผลทำให้เด็กและเยาวชนไม่กระทำความผิดซ้ำในคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ทั้งปัจจัยด้านตนเอง ปัจจัยด้านครอบครัวและบุคคลใกล้ชิด ปัจจัยด้านสังคมชุมชน ปัจจัยด้านการคบเพื่อน และปัจจัยด้านแบบอย่างที่ดี รวมถึงปัจจัยด้านการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยแนวทางในการป้องกันการกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษในส่วนระดับปฏิบัติ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม ควรเน้นการเรียนรู้และเพิ่มโปรแกรมหรือกิจกรรมที่พัฒนาทักษะชีวิตเด็กและเยาวชน และควรเสริมสร้างให้เด็กและเยาวชนมีการวางแผนอนาคต อีกทั้งควรเน้นกระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โดยเฉพาะการให้เด็กและเยาวชนออกไปเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวภายนอกสถานควบคุม รวมถึงควรมีการอบรมให้ความรู้ส่งเสริมทักษะการเลี้ยงดูลูกวัยรุ่น การดูแลเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย ตัวอย่างเหมาะสมให้แก่ผู้ปกครอง นอกจากนี้สถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาควรมีการปลูกฝังความกตัญญูกตเวทีให้แก่เด็กและเยาวชน

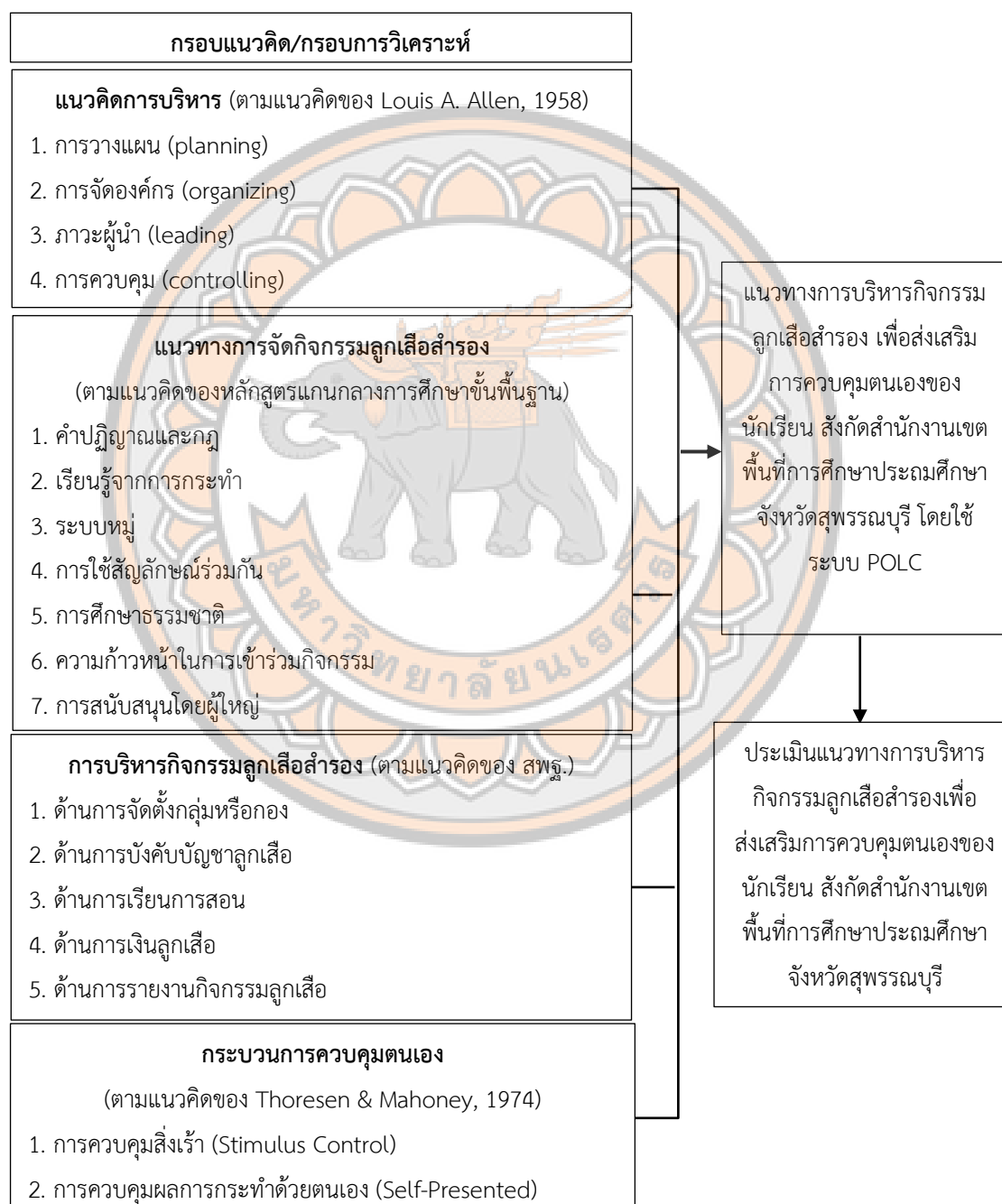
และควรส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างที่เหมาะสมควบคู่ไปด้วย ในระดับนโยบาย กรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม ควรผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และเพิ่มการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการให้โอกาสเด็กและเยาวชนที่เคยกระทำผิด รวมถึงผลักดันให้มีระบบการติดตาม การส่งต่อ และเฝ้าระวังเด็กและเยาวชน ที่มีความเสี่ยงกระทำผิดซ้ำใน คดียาเสพติด โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายที่มีความใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชน ตลอดจนการสร้าง ความตระหนักและจิตสำนึกที่ดีให้กับประชาชนในการมีส่วนร่วมป้องกันปัญหาการกระทำผิดซ้ำ เกี่ยวกับยาเสพติดของเด็กและเยาวชน

สรุปได้ว่า จากเอกสารและงานวิจัยที่ได้กล่าวมาทั้งหมด กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาและตอบสนอง ตามความต้องการของเด็กและเยาวชน โดยใช้กระบวนการทางลูกเสือเพื่อส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชน มีสาระสำคัญและวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมให้เป็นพลเมืองดี มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ สังคม และศีลธรรมคิดและทำในสิ่งที่ดีด้วยวิธีการของระบบหมู่และกระบวนการกลุ่มที่เหมาะสม เพื่อให้เด็กและเยาวชนเป็นพลเมืองดี รู้จักการคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น ฝึกการเป็นผู้นำ ผู้ตาม และความเป็นประชาธิปไตย โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา โรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่นักเรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ ศีลธรรม จริยธรรมของนักเรียนตามกฎของลูกเสือ เน้นการช่วยเหลือลูกเสือสำรองให้สามารถทำกิจกรรมตามคติพจน์ของลูกเสือสำรอง คือ คำพูด หรือข้อความที่เป็นคติสอนใจให้ยึดถือปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม ซึ่งมีอยู่ว่า ทำดีที่สุด และกฎของลูกเสือสำรองที่ต้องยึดเป็นหลักปฏิบัติอยู่เสมอ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ลูกเสือสำรองทำตามลูกเสือรุ่นพี่ และข้อ 2 ลูกเสือสำรองไม่ทำตามใจตนเอง ดังนั้นทักษะหนึ่งที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับลูกเสือสำรอง คือ ทักษะการควบคุมตนเอง หรือ self – control เพื่อให้ลูกเสือสำรองสามารถหักห้ามใจ ยับยั้งชั่งใจ ไม่ทำตามใจตนเองในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ในวัยเรียนของลูกเสือสำรอง จำเป็นต้องใช้สมาธิ ความอดทน ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาตามต้องการ ดังนั้นทักษะการควบคุมตนเองจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อลูกเสือสำรอง และผู้กำกับกองลูกเสือควรมีแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองในการส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน เพื่อพัฒนาระบบบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองในสถานศึกษา ตั้งแต่การจัด ตั้งกลุ่ม และกองตามโครงสร้าง วางแผน การจัดกิจกรรมในกองลูกเสือสำรอง การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานกองลูกเสือ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมลูกเสือสำรองในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจในการวิจัยและพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด

สุพรรณบุรี เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



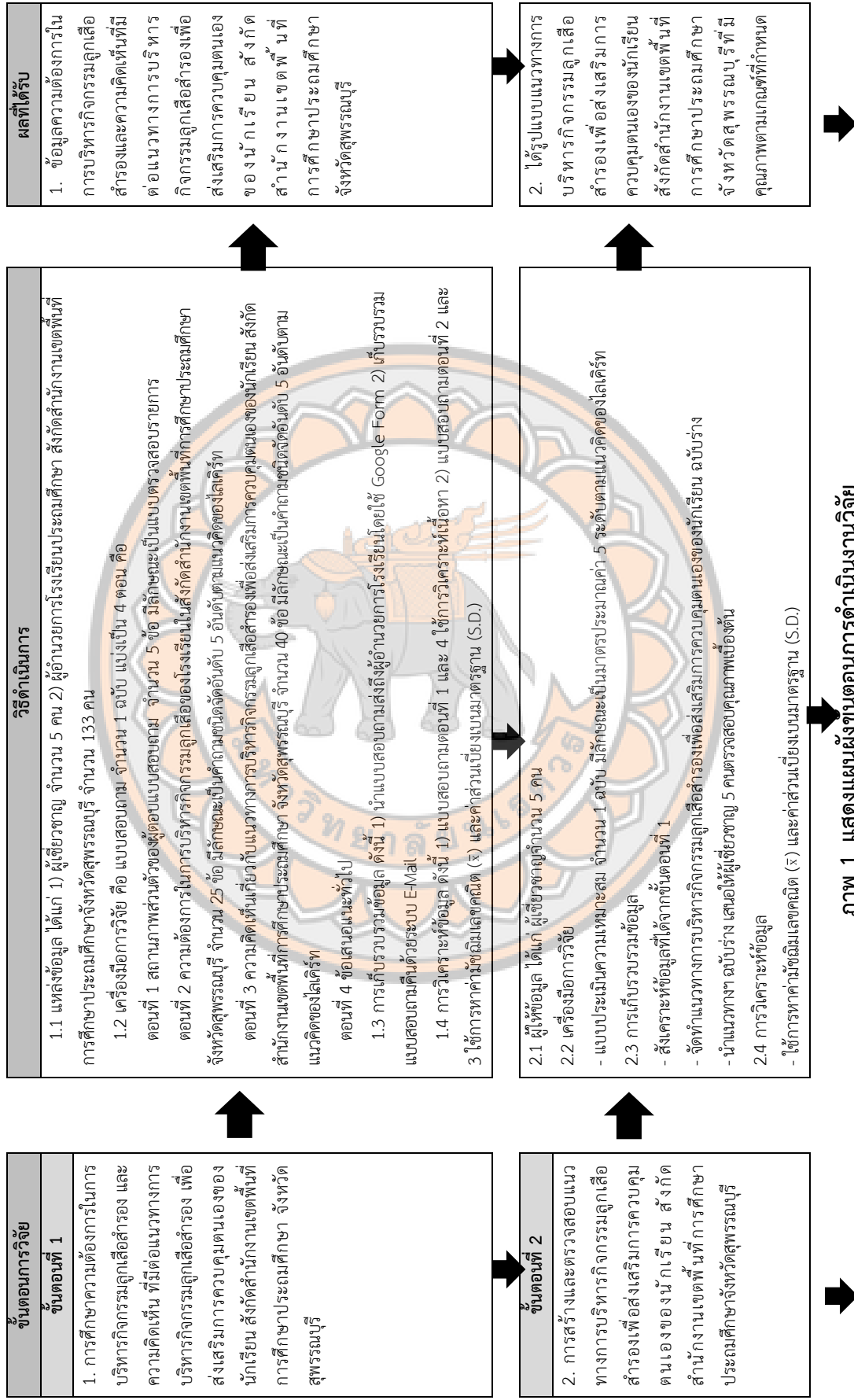
ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเอง
ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ใช้ระเบียบวิธีการวิจัย
แบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ด้วยการศึกษาวិธีการเชิงปริมาณ (quantitative
methods) เสริมด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (qualitative methods) เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้
ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยดำเนินการ ดังนี้





ภาพ 1 แสดงแผนผังขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

การศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

เป็นขั้นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ด้วยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย หลักสูตรลูกเสือสำรอง ความต้องการ และความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน โดยมีขั้นตอนที่ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จากแหล่งข้อมูลเอกสาร และกลุ่มบุคคล โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) คือศึกษาและวิเคราะห์จากแหล่งเอกสาร (document analysis) เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การบริหารงาน การบริหารสถานศึกษา กิจกรรมลูกเสือ หลักสูตรลูกเสือสำรอง และแนวคิด ทฤษฎีการควบคุมตนเอง ศึกษาและวิเคราะห์จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองและความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรีจากความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 392 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 392 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 133 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากแต่ละเขตพื้นที่ มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 แยกตามพื้นที่ของเขตการศึกษา
ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

โรงเรียนในสังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	135	46
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2	132	45
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	125	42
รวม	392	133

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ เพื่อใช้สอบถามความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดประเด็นเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถาม
2. สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และประสบการณ์ด้านลูกเสือสำรอง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 25 ข้อ แบ่งข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือ 5 ด้าน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

1. ด้านจัดตั้งกลุ่มหรือกอง
2. ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ
3. ด้านการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ

4. ด้านการเงินลูกเสือ
5. ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ

มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ (Likert, Rensis, 1961, p.161)

ระดับ 1 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 40 ข้อ แบ่งข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือ 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Allen (1958) คือ

1. ด้านการวางแผน (planning)
2. ด้านการจัดองค์กร (organizing)
3. ด้านภาวะผู้นำ (leading)
4. ด้านการควบคุม (controlling)

มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ (Likert, Rensis, 1961, p.161)

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา

ทั้งนี้เพื่อพิจารณาในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ พิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555, น. 177) พบว่าแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (ภาคผนวก ค หน้า 174 - 184)

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่ง เป็นจำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach Lee J, 1974, p.161) ต้องมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.70 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.979 และแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.991 (ภาคผนวก ค หน้า 185 - 187)

6. นำแบบสอบถามความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาและวิเคราะห์ จากเอกสาร และตำรา เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การจัดกิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมลูกเสือสำรอง และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน ในการขอเก็บข้อมูลภาคสนาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนโดยใช้ Google Form และแจ้งให้บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ให้ครบจำนวน 133 ฉบับ

3.4 ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยระบบ E-Mail และได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมารวบรวมเพื่อจัดระเบียบข้อมูล

3.6 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 4 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้การหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยพิจารณาขอบเขตค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล ด้วยการนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) (John W. Best, 1993, p.190) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00-1.49 หมายถึง ความต้องการ/เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50-2.49 หมายถึง ความต้องการ/เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50-3.49 หมายถึง ความต้องการ/เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50-4.49 หมายถึง ความต้องการ/เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50-5.00 หมายถึง ความต้องการ/เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

การสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

เป็นขั้นการนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อออกแบบและพัฒนา แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน แล้วตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ เป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ระดับลูกเสือ 3 ท่อน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 4 คน

เครื่องมือการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสม จำนวน 1 ฉบับ เพื่อใช้ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยผู้เชี่ยวชาญ

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษารายละเอียดวิธีการสร้างแบบประเมินจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดโครงสร้างของแบบประเมิน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของไลเคิร์ท (Likert's five rating scale)
3. เขียนรายการประเมินโดยกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ และสอดคล้องกับนิยามของการสร้างข้อคำถาม คือ มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพของนักเรียน มีความสอดคล้องกับสภาพการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองในแต่ละด้านตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการบริหาร ความเหมาะสมขององค์ประกอบแต่ละด้าน และความเป็นไปได้ในการนำแนวทางนี้ไปใช้ในสถานการณ์จริง
4. นำแบบประเมินที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ทั้งนี้เพื่อพิจารณาในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบประเมิน ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
จากนั้นนำร่างแบบประเมินที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ พิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555, น. 177) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00 (ภาคผนวก ก หน้า 159)
5. จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง

ภาคทฤษฎีและภาคสนามที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อจัดทำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ฉบับร่าง

2. นำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ฉบับร่าง เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนเพื่อให้ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

3. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ เพื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพตามที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง ใช้การหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยพิจารณาขอบเขตค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล ด้วยการนำค่ามัธยฐานเลขคณิต ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) (Best, 1993, p.190)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

การทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

เป็นขั้นการนำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ไปทดลองใช้ในสภาพจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ศึกษา

กลุ่มที่ศึกษา ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ของโรงเรียนวัดไผ่เกาะโพธิ์งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือสำรอง จำนวน 48 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกโรงเรียนที่ผู้วิจัยสามารถควบคุมและสังเกตการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษาได้อย่างใกล้ชิดตลอดช่วงระยะเวลาที่ทำการทดลอง

เครื่องมือการวิจัยแบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การควบคุมตนเองของนักเรียน

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของการควบคุมตนเองของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา โดยเฉพาะกรอบแนวคิดกระบวนการควบคุมตนเองของ Thoresen and Mahoney (1974) และนำข้อมูลจากเอกสารที่ได้จากการศึกษามาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้ภาพรวมทั้งหมดของข้อมูล

2. นำข้อมูลเชิงคุณภาพในภาพรวมมาทำการสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎี เพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบของข้อความการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษา

3. ดำเนินการสร้างแบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน จำนวน 10 ข้อ เพื่อให้ครูผู้สอนลูกเสือสำรองใช้วัดคุณลักษณะการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมตามแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา

4. นำแบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียนที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

5. นำผลการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ก หน้า 161)

6. นำแบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียนไปดำเนินการใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดประชุมครูผู้สอนลูกเสือสำรอง อธิบายให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ในการศึกษา และขอความร่วมมือในการดำเนินการจัดสอนลูกเสือสำรองตามแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

2. ดำเนินการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ของโรงเรียนวัดไผ่เกาะโพธิ์งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

3. หลังเสร็จสิ้นการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง ผู้วิจัยขอให้นักเรียนทุกคนตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินทักษะการควบคุมตนเอง โดยใช้แบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน

4. นำผลการประเมินที่ได้จากแบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน มาหาค่าทางสถิติตามลำดับขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน ใช้การหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยพิจารณาขอบเขตค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัด เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล ด้วยการนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) (John W. Best, 1993, p.190)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

การประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

เป็นขั้นการประเมินประสิทธิภาพของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี หลังการทดลองใช้

เป็นขั้นการประเมินประสิทธิภาพของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี หลังการทดลองใช้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะครูผู้สอนลูกเสือสำรองของโรงเรียนวัดไผ่เกาะโพธิ์งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ผู้ทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา จำนวน 10 คน

เครื่องมือการวิจัย

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

2. ร่างประเด็นสนทนากลุ่ม โดยมีข้อคำถามแบบปลายเปิด (Opened Form) และมีสารครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา

3. ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของประเด็นสนทนากลุ่ม ในด้านความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษา โดยนำประเด็นการสนทนาให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและประเมินเพื่อนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นการสนทนาสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจประเด็นการสนทนาสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นการสนทนาไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ถ้าค่า IOC มีค่า ≥ 0.50 แสดงว่าประเด็นการสนทนาข้อนั้นใช้ได้ มีความเหมาะสมหรือมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือกับลักษณะพฤติกรรม แต่ถ้า < 0.50 แสดงว่าประเด็นการสนทนาข้อนั้นไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์หรือกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ต้องตัดทิ้งหรือนำมาปรับปรุงแก้ไข (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555, น. 177) ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของประเด็นสนทนากลุ่ม พบว่า มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ค หน้า 191 - 192) ซึ่งแสดงว่า ประเด็นสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่ม โดยใช้ประเด็นสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

2. วิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มในแต่ละประเด็นเพื่อสรุปผลในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis).

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยและพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จะเสนอเป็นลำดับ 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองและความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกเป็น

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี
3. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกเป็น

1. ผลการสร้างแนวทาง
2. ผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแนวทางจากผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

รายละเอียดของแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองและความคิดเห็นที่มีต่อ
แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	27.82
หญิง	96	72.18
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	28	21.05
30 – 40 ปี	56	42.11
41 – 50 ปี	36	27.07
51 ปีขึ้นไป	13	9.77
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	93	69.92
ปริญญาโท	37	27.82
ปริญญาเอก	3	2.26
อื่น ๆ (ระบุ)	-	-
4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
ต่ำกว่า 10 ปี	92	69.17
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	41	30.83
4. ประสบการณ์ด้านกิจกรรมลูกเสือสำรอง		
ต่ำกว่า 10 ปี	101	75.94
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	32	24.06
รวม	133	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.18 เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.82 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี

จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 รองลงมามีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.07 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.77 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 69.92 ระดับปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.82 และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.26 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 69.17 และมีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.83 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านกิจกรรมลูกเสือสำรองต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 75.94 และมีประสบการณ์ด้านกิจกรรมลูกเสือสำรองมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.06

2. ผลการศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งในภาพรวมและแยกรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3 - ตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดตั้งกลุ่มและกองลูกเสือ	3.81	1.13	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ	4.08	0.99	มาก
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.23	0.80	มาก
4. ด้านการเงินลูกเสือ	3.90	1.11	มาก
5. ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ	3.96	0.96	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	4.00	0.98	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีระดับความต้องการเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.80)

ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.99) ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ ($\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.96) ด้านการเงินลูกเสือ ($\bar{X} = 3.90$ S.D. = 1.11) และด้านการจัดตั้งกลุ่มและกองลูกเสือ ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 1.13)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (ด้านการจัดตั้งกลุ่มและกองลูกเสือ)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการจัดหมู่ กอง กลุ่ม ลูกเสือสำรอง ตามหลักการและวิธีการของลูกเสืออย่างถูกต้อง	4.06	1.08	มาก
2. โรงเรียนมีการจัดตั้งกลุ่มลูกเสือสำรอง เมื่อมีกองลูกเสือสำรอง ตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป	3.44	1.41	ปานกลาง
3. โรงเรียนดำเนินการขอตั้งกองลูกเสือสำรอง และกลุ่มลูกเสือผ่านหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาอย่างถูกต้องตามขั้นตอน	3.99	1.13	มาก
4. โรงเรียนมีปัจจัยสนับสนุนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน	3.86	1.11	มาก
5. โรงเรียนใช้ระบบเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ทางลูกเสือและเครื่องหมาย วิชาพิเศษ เป็นแรงกระตุ้นไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาตนเองของเด็ก	3.74	1.09	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	3.81	1.13	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการจัดตั้งกลุ่มและกองลูกเสืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 1.13) โดยมีรายการที่มีระดับความต้องการสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดหมู่ กอง กลุ่ม ลูกเสือสำรอง ตามหลักการและวิธีการของลูกเสืออย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.06$ S.D. = 1.08) รองลงไป ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการขอตั้งกองลูกเสือสำรอง และกลุ่มลูกเสือผ่านหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ($\bar{X} = 3.99$ S.D. = 1.13) และรายการที่

มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดตั้งกลุ่มลูกเสือสำรอง เมื่อมีกองลูกเสือสำรอง ตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป ($\bar{X} = 3.44$ S.D. = 1.41)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนได้แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามโครงสร้างและตามลำดับ การบังคับบัญชาถูกต้อง	4.13	1.00	มาก
2. โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาในสถานศึกษาโดยได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด	3.99	1.12	มาก
3. โรงเรียนมีผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเป็นผู้ดูแลลูกเสือสำรอง	4.11	1.01	มาก
4. โรงเรียนใช้กิจกรรมลูกเสือสำรองในการสร้างขวัญ กำลังใจ และพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรผู้รับผิดชอบ	3.86	1.13	มาก
5. โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรลูกเสือในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองในการใช้หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือสำรอง	4.29	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	4.08	0.99	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.99) โดยมีรายการที่มีระดับความต้องการสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรลูกเสือในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองในการใช้หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือสำรอง ($\bar{X} = 4.29$ S.D. = 0.80) รองลงไป ได้แก่ โรงเรียนได้แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามโครงสร้างและตามลำดับ การบังคับบัญชาถูกต้อง ($\bar{X} = 4.13$ S.D. = 1.00) และรายการที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนใช้กิจกรรมลูกเสือสำรองในการสร้างขวัญ กำลังใจ และพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรผู้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 1.13)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรม
ลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด
สุพรรณบุรี (ด้านการจัดการเรียนการสอน)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.20	0.82	มาก
2. โรงเรียนจัดเรียงลำดับเนื้อหาสาระของแผนการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรในข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการ ปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสำรอง	4.13	0.85	มาก
3. โรงเรียนออกแบบกิจกรรมโดยบูรณาการกิจกรรมที่เสริมสร้าง ทักษะชีวิตเข้ากับวิธีการลูกเสือ คือการใช้ระบบหมู่หรือกลุ่ม ย่อย โดยให้เด็กเป็นศูนย์กลาง และมีผู้ใหญ่ทำหน้าที่ช่วยเหลือ และส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่ม	4.23	0.84	มาก
4. โรงเรียนมีกิจกรรมแนะนำ สั่งสอน และฝึกอบรมให้สามารถ พึ่งตนเองได้ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อส่วนรวม ยึดมั่นในคำ ปฏิญาณและกฎของลูกเสือ และเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง	4.36	0.77	มาก
5. ผู้กำกับลูกเสือสำรองของโรงเรียนมีการทำความเข้าใจแนวคิด เรื่องทักษะชีวิต และกิจกรรมลูกเสือสำรองที่เสริมสร้างทักษะ ชีวิตได้อย่างถ่องแท้	4.23	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	4.23	0.80	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการจัดการเรียนการสอน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.80) โดยมีรายการที่มีระดับความต้องการสูงเป็นลำดับแรก
ได้แก่ โรงเรียนมีกิจกรรมแนะนำ สั่งสอน และฝึกอบรมให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีจิตอาสา รับผิดชอบ
ต่อส่วนรวม ยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ และเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 4.36$ S.D.
= 0.77) รองลงไป ได้แก่ ผู้กำกับลูกเสือสำรองของโรงเรียนมีการทำความเข้าใจแนวคิดเรื่องทักษะชีวิต
และกิจกรรมลูกเสือสำรองที่เสริมสร้างทักษะชีวิตได้อย่างถ่องแท้ ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.82) และ
รายการที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดเรียงลำดับเนื้อหาสาระของ

แผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรในข้อบังคับคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสำรอง ($\bar{X} = 4.13$ S.D. = 0.85)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (ด้านการเงินลูกเสือ)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนให้กิจกรรมลูกเสือสำรอง ที่ได้ระบุในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน	4.17	0.98	มาก
2. โรงเรียนมีการจัดสรรเงินผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการระดมทุนจากภายนอก รวมถึงทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้เป็นเงินรายได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ในกิจการลูกเสือ และสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน	3.71	1.17	มาก
3. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบบัญชีรับจ่ายเงินและทรัพย์สิน เพื่อควบคุมตรวจสอบการจ่ายเงินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรองให้ถูกต้องตามระเบียบ	3.99	1.10	มาก
4. โรงเรียนมีการประกาศรายรับรายจ่ายให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงการบริหารจัดการเรื่องเงินและทรัพย์สินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรอง	3.80	1.21	มาก
5. โรงเรียนมีการรายงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินของลูกเสือสำรองต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.82	1.21	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	3.90	1.00	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเงินลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$ S.D. = 1.00) โดยมีรายการที่มีระดับความต้องการสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนให้กิจกรรมลูกเสือสำรอง ที่ได้ระบุในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$ S.D. = 0.98) รองลงไป ได้แก่ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบบัญชีรับจ่ายเงินและทรัพย์สิน เพื่อควบคุมตรวจสอบการจ่ายเงินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรองให้

ถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X} = 3.99$ S.D. = 1.10) และรายการที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดสรรเงินผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการระดมทุนจากภายนอก รวมถึงทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้เป็นเงินรายได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ในกิจการลูกเสือ และสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.71$ S.D. = 1.17)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ)

รายการ	n = 133		ระดับปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการจัดให้มีการนิเทศติดตามการรายงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อนำมาใช้ในการรายงานกิจกรรมลูกเสือสำรอง	3.95	0.98	มาก
2. โรงเรียนมีการรายงานด้านบริหารจัดการการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมสำคัญทางลูกเสือสำรองในช่วงปีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.09	0.92	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปี (ลส. 5) เพื่อรายงานข้อมูลหรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินงาน	3.82	1.10	มาก
4. โรงเรียนมีการบันทึกปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข สรุปผลการดำเนินงานลูกเสือสำรอง เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อใช้ประกอบในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	3.94	0.99	มาก
5. โรงเรียนได้นำแนวทางการแก้ไขปัญหา มาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมลูกเสือสำรองในโรงเรียน	4.02	0.92	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	3.96	0.96	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.96) โดยมีรายการที่มีระดับการปฏิบัติสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการรายงานด้านบริหารจัดการการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมสำคัญทางลูกเสือสำรองในช่วงปีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.92) รองลงไป ได้แก่ โรงเรียนได้นำแนว

ทางการแก้ไขปัญหา มาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมลูกเสือสำรองในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.92) และรายการที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปี (สส. 5) เพื่อรายงานข้อมูล หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.82$ S.D. = 1.10)

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ทั้งในภาพรวมและแยกรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 9 - ตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ในภาพรวม

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผน (planning)	4.07	0.83	เห็นด้วยมาก
2. ด้านการจัดองค์กร (organizing)	4.11	0.82	เห็นด้วยมาก
3. ด้านภาวะผู้นำ (leading)	4.19	0.80	เห็นด้วยมาก
4. ด้านการควบคุม (controlling)	4.18	0.80	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	4.14	0.81	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ในภาพรวมมีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีระดับการเห็นด้วยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (leading) ($\bar{X} = 4.19$ S.D. = 0.80) ด้านการควบคุม (controlling) ($\bar{X} = 4.18$ S.D. = 0.80) ด้านการจัดองค์กร (organizing) ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.82) และด้านการวางแผน (planning) ($\bar{X} = 4.07$ S.D. = 0.83)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านการวางแผน (planning)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน	4.02	0.85	เห็นด้วยมาก
2. กำหนดนโยบายการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.05	0.82	เห็นด้วยมาก
3. กำหนดแผนงาน/โครงการสำหรับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน	4.09	0.82	เห็นด้วยมาก
4. กำหนดมาตรการและกลยุทธ์ของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ	4.08	0.85	เห็นด้วยมาก
5. กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ต้องการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริม การควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา	4.06	0.86	เห็นด้วยมาก
6. กำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ และนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.08	0.84	เห็นด้วยมาก
7. กำหนดตัวชี้วัดของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.08	0.84	เห็นด้วยมาก
8. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	4.08	0.84	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านการวางแผน (planning) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$ S.D. = 0.83) โดยมีรายการที่มีระดับความเห็นด้วยสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ จัดสรรทรัพยากรทั้งคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ อย่างพอเพียงในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 0.85) รองลงไป ได้แก่ กำหนดแผนงาน/โครงการสำหรับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.82) และรายการที่มีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.85)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านการจัดองค์กร (organizing)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. กำหนดโครงสร้างของกองลูกเสือสำรอง หมู่ลูกเสือและสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน	4.03	0.86	เห็นด้วยมาก
2. แต่งตั้งหรือมอบหมายการแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ	4.10	0.84	เห็นด้วยมาก
3. กำหนดลักษณะของภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษร	4.06	0.89	เห็นด้วยมาก
4. สนับสนุนด้านอัตรากำลัง/จำนวนครูผู้รับผิดชอบให้มีเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา	4.11	0.81	เห็นด้วยมาก

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
5. สนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น	4.13	0.84	เห็นด้วยมาก
6. เตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษาได้ เพื่อทดแทนในกรณีที่ครูลาออกหรือย้ายงาน	4.09	0.86	เห็นด้วยมาก
7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานที่มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน	4.15	0.86	เห็นด้วยมาก
8. ครูผู้รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ทั้งการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	4.13	0.77	เห็นด้วยมาก
9. เน้นกิจกรรมการใช้ชีวิตกลางแจ้ง นอกห้องเรียน ใกล้เคียงธรรมชาติ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เกม และการบริการผู้อื่น	4.14	0.84	เห็นด้วยมาก
10. เน้นกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมต่อเหตุการณ์และสภาพปัญหาของเด็กแต่ละวัย	4.14	0.81	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	4.11	0.82	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านการจัดองค์กร (organizing) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.82) โดยมีรายการที่มีระดับความเห็นด้วยสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานที่มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.86) รองลงไป ได้แก่ เน้นกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมต่อเหตุการณ์และสภาพปัญหาของเด็กแต่ละวัย ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.81) และรายการที่มีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ กำหนดโครงสร้างของกองลูกเสือสำรอง หมู่ลูกเสือและสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.86)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านภาวะผู้นำ (leading)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	0.79	เห็นด้วยมาก
2. ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา	4.20	0.82	เห็นด้วยมาก
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียน	4.17	0.87	เห็นด้วยมาก
4. สามารถชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือ ท่วมเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.21	0.80	เห็นด้วยมาก
5. มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ และการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน	4.16	0.82	เห็นด้วยมาก
6. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.20	0.80	เห็นด้วยมาก
7. ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน สร้างความไว้วางใจก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.20	0.80	เห็นด้วยมาก
8. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ทั้งก่อนระหว่าง และสิ้นสุดการปฏิบัติงาน	4.17	0.78	เห็นด้วยมาก
9. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียน	4.17	0.78	เห็นด้วยมาก
10. ให้การยกย่องเชิดชูครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.17	0.84	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	4.19	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านภาวะผู้นำ (leading) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.19$ S.D. = 0.80) โดยมีรายการที่มีระดับความเห็นด้วยสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.79) รองลงไป ได้แก่ สามารถชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือ ทูมเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.80) และรายการที่มีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ และการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.16$ S.D. = 0.82)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านการควบคุม (controlling)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. จัดระบบการควบคุมการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เชื่อมโยง และสอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด	4.17	0.77	เห็นด้วยมาก
2. กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ	4.19	0.81	เห็นด้วยมาก
3. ประเมินแผนงาน โครงการ กิจกรรม และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นระยะ	4.15	0.83	เห็นด้วยมาก
4. ประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองตามที่หลักสูตร แกนกลางฯ และตามเป้าหมายของแผนงานกำหนดไว้	4.18	0.81	เห็นด้วยมาก
5. ประเมินผลการบริหารด้านการเงินและงบประมาณที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.17	0.82	เห็นด้วยมาก
6. ประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เหมาะสมต่อไป	4.19	0.83	เห็นด้วยมาก

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการ	n = 133		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.17	0.84	เห็นด้วยมาก
8. จัดทำรายงานการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อเป็นการสรุปผลการดำเนินงานและสามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ	4.17	0.84	เห็นด้วยมาก
9. วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบคณະลูกเสือแห่งชาติ	4.18	0.81	เห็นด้วยมาก
10. ระบบการควบคุมต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม	4.27	0.81	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	4.18	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ด้านการควบคุม (controlling) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$ S.D. = 0.80) โดยมีรายการที่มีระดับความเห็นด้วยสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ ระบบการควบคุมต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.81) รองลงไป ได้แก่ กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.19$ S.D. = 0.81) และรายการที่มีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ประเมินแผนงาน โครงการ กิจกรรม และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นระยะ ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.83)

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

1. ผลการสร้างแนวทาง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อออกแบบและพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน พบว่า

แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ควรดำเนินการตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ (scout method) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

1. **คำปฏิญาณและกฎ** ถือเป็นหลักเกณฑ์ที่ลูกเสือทุกคนให้คำมั่นสัญญาว่าจะปฏิบัติตามกฎของลูกเสือ กฎของลูกเสือมีไว้ให้ลูกเสือเป็นหลักในการปฏิบัติ ไม่ได้ “ห้าม” ทำ หรือ “บังคับ” ให้ทำ แต่ถ้า “ทำ” ก็จะทำให้เกิดผลดีแก่ตัวเอง เป็นคนดี ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีเกียรติ เชื่อถือได้ ฯลฯ

2. **เรียนรู้จากการกระทำ** เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล ความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ของผลงานอยู่ที่การกระทำของตนเอง ทำให้มีความรู้ที่ชัดเจน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้ และท้าทายความสามารถของตนเอง

3. **ระบบหมู่** เป็นรากฐานอันแท้จริงของการลูกเสือ เป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ การใช้ประชาธิปไตยเบื้องต้น

4. **การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน** ฝึกให้มีความเป็นหนึ่งเดียวในการเป็นสมาชิกลูกเสือเนตรนารี ด้วยการใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ได้แก่ เครื่องแบบ เครื่องหมาย การทำความเคารพ รหัส คำปฏิญาณ กฎ คติพจน์ คำขวัญ ธง เป็นต้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนตระหนักและภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลก ซึ่งมีสมาชิกอยู่ทั่วโลกและเป็นองค์กรที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในโลก

5. **การศึกษาธรรมชาติ** คือสิ่งสำคัญอันดับหนึ่งในกิจกรรมลูกเสือ ธรรมชาติอันโปร่งใสตามชนบท ป่าเขา ป่าละเมาะ และพุ่มไม้ เป็นที่ปรารถนาอย่างยิ่งในการไปทำกิจกรรม กับธรรมชาติ การปีนเขา ตั้งค่ายพักแรมในสุดสัปดาห์หรือตามวาระของการอยู่ค่ายพักแรม ตามกฎระเบียบ เป็นที่เล่นหาแก่เด็กทุกคน ถ้าขาดสิ่งนี้แล้วก็ไม่เรียกว่าใช้ชีวิตแบบลูกเสือ

6. **ความก้าวหน้าในการเข้าร่วมกิจกรรม** กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้เด็กทำต้องให้มีความก้าวหน้าและดึงดูดใจ สร้างให้เกิดความกระตือรือร้นอยากจะทำ และวัตถุประสงค์ ในการจัดแต่ละอย่างให้สัมพันธ์กับความหลากหลายในการพัฒนาตนเอง เกมการเล่นที่สนุกสนาน การแข่งขันกันก็เป็นสิ่งดึงดูดใจและเป็นการจูงใจที่ดี

7. การสนับสนุนโดยผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่ชี้แนะหนทางที่ถูกต้องให้แก่เด็ก เพื่อให้เขาเกิดความมั่นใจในการที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งใดลงไป ทั้งคู่มีความต้องการซึ่งกันและกัน เด็กก็ต้องการให้ผู้ใหญ่ช่วยชี้นำ ผู้ใหญ่เองก็ต้องการนำพาให้ไปสู่หนทางที่ดี ให้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและดีที่สุด จึงเป็นการร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย

โดยใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองตามกรอบแนวคิดของ Allen (1958) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ

7.1 ด้านการวางแผน (planning) หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ และหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือ โดยจะต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมการฝึกลูกเสือที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารทั้งคน การเงินและงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

7.1.1 จัดสรรทรัพยากรทั้งคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ อย่างพอเพียงในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา

7.1.2 กำหนดแผนงาน/โครงการสำหรับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน

7.1.3 กำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ และนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ

7.1.4 กำหนดตัวชี้วัดของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

7.1.5 กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

7.1.6 กำหนดมาตรการและกลยุทธ์ของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

7.1.7 เลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

7.1.8 กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ต้องการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริม ควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา

7.1.9 กำหนดนโยบายการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ

7.1.10 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน

7.2 ด้านการจัดองค์กร (organizing) หมายถึง สถานศึกษามีการจัดระเบียบภายในของสถานศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการจัดหาและกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการแบ่งงานภายในสถานศึกษาออกเป็นกลุ่มงาน มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน มีการกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรเพื่อการบริหารทุกประเภทแบบบูรณาการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

7.2.1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานที่มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน

7.2.2 เน้นกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมต่อเหตุการณ์และสภาพปัญหาของเด็กแต่ละวัย

7.2.3 เน้นกิจกรรมการใช้ชีวิตกลางแจ้ง นอกห้องเรียน ใกล้ชิดธรรมชาติ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เกม และการบริการผู้อื่น

7.2.4 ครูผู้รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ทั้งการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

7.2.5 สนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น

7.2.6 สนับสนุนด้านอัตราค่าจ้าง/จำนวนครูผู้รับผิดชอบให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา

7.2.7 แต่งตั้งหรือมอบหมายการแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ

7.2.8 เตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษาได้ เพื่อทดแทนในกรณีที่มิครูลาออกหรือย้ายงาน

7.2.9 กำหนดลักษณะของภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษร

7.2.10 กำหนดโครงสร้างของกองลูกเสือสำรอง หมู่ลูกเสือและสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน

7.3 ด้านภาวะผู้นำ (leading) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการชักจูงนำพา ชี้นำให้ผู้ได้บังคับบัญชาในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือ ท่วมเท มุมนานะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้งานบรรลุสู่เป้าหมายของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำควรให้การสนับสนุนส่งเสริมและประสานงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีแนวทางในการดำเนินการตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

7.3.1 มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ได้บังคับบัญชา

7.3.2 สามารถชี้นำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือ ท่วมเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

7.3.3 เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

7.3.4 ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน สร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

7.3.5 ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา

7.3.6 กำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ทั้งก่อน ระหว่าง และสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

7.3.7 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียน

7.3.8 ให้การยกย่องเชิดชูครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7.3.9 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียน

7.3.10 มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ และการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน

7.4 ด้านการควบคุม (controlling) หมายถึง สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบ การจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตั้งแต่แผนงานโครงการและกิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ รวมทั้งการประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณ ที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

7.4.1 ระบบการควบคุมต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

7.4.2 กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ

7.4.3 ประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เหมาะสมต่อไป

7.4.4 ประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองตามที่หลักสูตรแกนกลางฯ และตามเป้าหมายของแผนงานกำหนดไว้

7.4.5 วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ

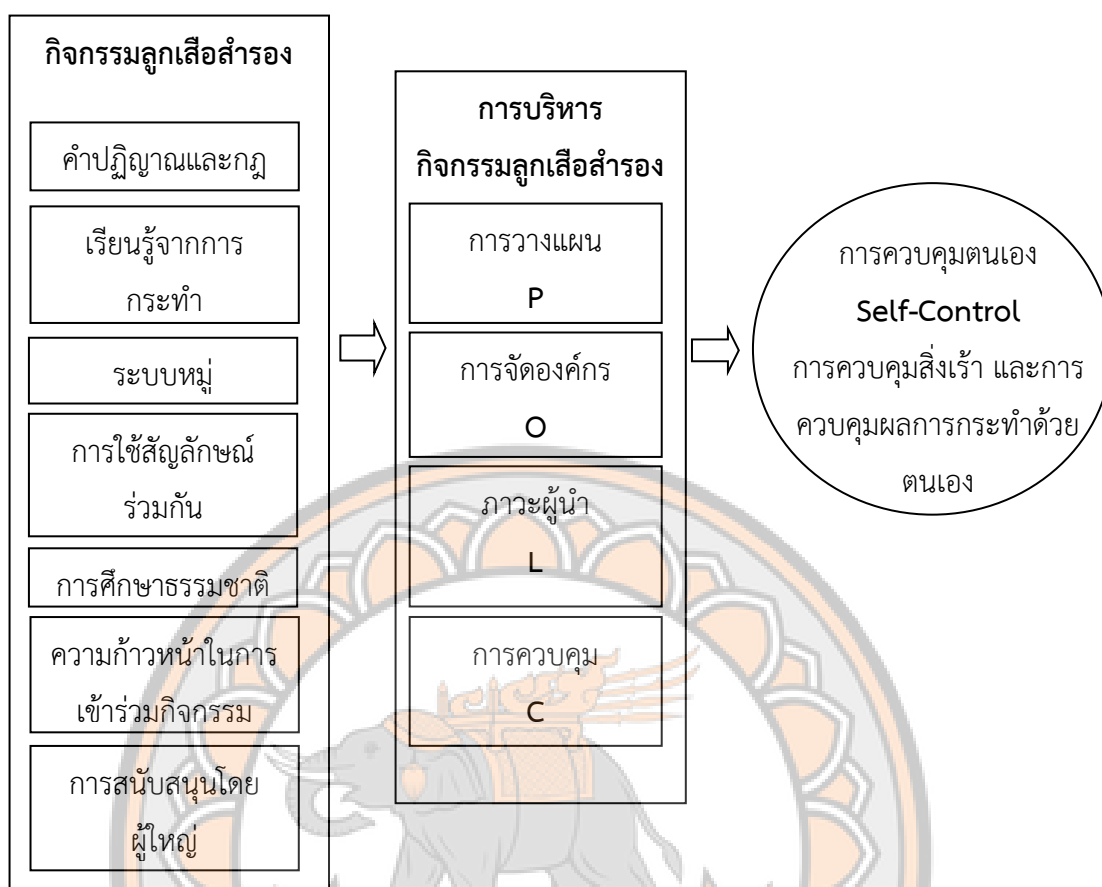
7.4.6 จัดระบบการควบคุมการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เชื่อมโยง และสอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด

7.4.7 ประเมินผลการบริหารด้านการเงินและงบประมาณที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

7.4.8 ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ตามแผนงานที่กำหนดไว้

7.4.9 จัดทำรายงานการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อเป็นการสรุปผลการดำเนินงานและสามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ

7.4.10 ประเมินแผนงาน โครงการ กิจกรรม และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นระยะ



ภาพ 7 แสดงแผนภาพแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเอง
ของนักเรียน

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแนวทางจากผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 14 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นการตรวจสอบ	ระดับความเหมาะสม (n = 5)	
	$\bar{X}$	S.D.
1. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพของนักเรียนไว้อย่างชัดเจน	4.80	0.45
2. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองมีความสอดคล้องกับสภาพกิจกรรมลูกเสือในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านจัดตั้งกลุ่มหรือกอง ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ ด้านการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ ด้านการเงินลูกเสือ และด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ	4.60	0.55
3. องค์ประกอบสำคัญของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.80	0.45
4. ระบุแนวทางในการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบไว้ได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน	4.80	0.45
5. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำมีความเหมาะสม	4.80	0.45
6. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านการควบคุมความเหมาะสม	4.80	0.45
7. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านการจัดองค์กรมีความเหมาะสม	4.80	0.45
8. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านการวางแผนมีความเหมาะสม	4.80	0.45
9. มีกระบวนการควบคุมที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของสถานศึกษา	4.60	0.55
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองนี้ไปดำเนินการในสถานศึกษาของตนได้	4.80	0.45
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	4.76	0.30

จากตาราง 14 พบว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเหมาะสมและสอดคล้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.30) โดยความเหมาะสมรายข้อมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.60 – 4.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.55 ผ่านเกณฑ์คุณภาพตามที่กำหนด คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากกว่า 3.50 และ S.D. < 1

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

ตาราง 15 แสดงผลการประเมินการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาหลังการใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ n = 48	
	$\bar{X}$	S.D.
1. นักเรียนมีความอดทนต่อสิ่งยั่วเย้า และสามารถหักห้ามใจที่จะทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องได้	3.90	0.32
2. นักเรียนมักคิดอย่างรอบคอบก่อนทำเสมอ	3.80	0.42
3. นักเรียนมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานทุกอย่าง	3.70	0.48
4. นักเรียนยึดมั่นในความดีและความถูกต้องเสมอ	4.00	0.00
5. นักเรียนเอาชนะอุปสรรคในการทำงานด้วยความถูกต้อง	3.90	0.32
6. นักเรียนมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้เป็นงานยาก	4.30	0.48
7. นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับตน	4.40	0.52
8. แม้ต้องเสียประโยชน์บ้างแต่นักเรียนก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม	3.90	0.32
9. นักเรียนมีความอดทนเมื่อต้องอยู่ในกฎระเบียบของสังคมส่วนใหญ่	4.80	0.42
10. แม้งานที่ทำจะยุ่งยากแต่นักเรียนก็มีความมุ่งมั่น มุมนานะ และไม่ลดละความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย	4.50	0.53
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	4.12	0.27

จากตาราง 15 พบว่า ผลการประเมินการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาหลังการใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ในภาพรวมนักเรียนมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.27) มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากกว่า 3.50 และ S.D. < 1 โดยมีรายการที่มีระดับการปฏิบัติสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีความอดทนเมื่อต้องอยู่ในกฎระเบียบของสังคมส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 4.80$ S.D. = 0.42) รองลงไป ได้แก่ แม้งานที่ทำจะยุ่งยากแต่นักเรียนก็มีความมุ่งมั่น มุมานะ และไม่ลดละความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ($\bar{X} = 4.50$ S.D. = 0.53) และรายการที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานทุกอย่าง ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 0.48)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

จากการสนทนากลุ่มกับคณะครูผู้สอนลูกเสือสำรองผู้ทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สรุปผลได้ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความสอดคล้องของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองกับหลักสูตรแกนกลางฯ และนโยบายของลูกเสือแห่งชาติ สรุปผลที่ได้รับจากการสนทนา คือ

1. ประเด็นย่อยที่ 1 ความสอดคล้องของ “แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองที่เสนอ มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ และนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติหรือไม่ อย่างไร” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

1.1. สอดคล้องกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตรขั้นพื้นฐาน (เช่น กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นเล็ก)

1.2. สนับสนุนพัฒนาการตามกลุ่มสาระทักษะชีวิต/คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.3. นโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติเน้น “เรียนรู้จากการกระทำ” ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางนี้

1.4. มีหลักสูตร/กรอบมาตรฐานกิจกรรมที่สามารถอ้างอิงและนำมาปรับใช้ได้จริงในโรงเรียน

2. ประเด็นย่อยที่ 2 ความเหมาะสมของ “แนวทางการวางแผน จัดองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุม ตามกรอบแนวคิดของ Allen มีความเหมาะสมในการนำมาปรับใช้กับกิจกรรมลูกเสือสำรองในบริบทของโรงเรียนประถมหรือไม่” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

2.1 เหมาะกับการบริหารกิจกรรมที่มีโครงสร้างชัดเจน เช่น ลูกเสือ ที่มีระบบหมู่และผู้นำหมู่

2.2 ช่วยวางบทบาทครูเป็น “ผู้วางแผน-ผู้อำนวยการความสะอาด” ไม่ใช่ผู้สั่งการทั้งหมด

2.3 เด็กได้เรียนรู้การจัดระเบียบ การรับผิดชอบ และการวางแผนร่วมกับผู้อื่นในหมู่

2.4 ความเหมาะสมขึ้นอยู่กับทักษะของครูและการสนับสนุนจากโรงเรียน

3. “การจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือทั้ง 7 ประการ สามารถตอบโจทย์การส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนในทางปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

3.1 เน้น “การเรียนรู้จากการกระทำ” และ “การพัฒนาเป็นรายบุคคล” ช่วยเสริมการควบคุมตนเอง

3.2 ระบบหมู่และการให้เด็กมีบทบาทนำและตาม ช่วยเสริมสร้างวินัยในตนเอง

3.3 พิธีกรรม สัญลักษณ์ และกิจกรรมที่มีขั้นตอน ช่วยส่งเสริมการมีวินัยและความเคารพในกติกา

3.4 จุดแข็งอยู่ที่ความต่อเนื่องและความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

4. หัวข้อคำถาม “มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคใดบ้างในการนำนโยบายหรือแนวทางเหล่านี้ไปใช้ในโรงเรียน เช่น ด้านทรัพยากร บุคลากร หรือโครงสร้างองค์กร” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

4.1 ขาดบุคลากรที่มีใบอนุญาต/วุฒิการอบรมลูกเสือ

4.2 ขาดงบประมาณสำหรับอุปกรณ์กิจกรรมหรือการเดินทางเข้าค่าย

4.3 เวลาเรียนถูกจำกัดในหลักสูตร ทำให้กิจกรรมลูกเสือมักถูกลดเวลา

4.4 พื้นที่ในโรงเรียนบางจุดไม่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมเท่าที่ควร

ประเด็นที่ 2 ความมีประโยชน์ของแนวทางต่อการพัฒนานักเรียน พบว่า

1. หัวข้อคำถาม “กิจกรรมลูกเสือสำรองที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน มีผลต่อการพัฒนาทักษะการควบคุมตนเองของนักเรียนมากน้อยเพียงใด” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

1.1 เด็กมีวินัยมากขึ้น เช่น ตรงต่อเวลา ทำงานตามหน้าที่

1.2 เด็กควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้นในการเล่นเกมนหรือทำงานเป็นกลุ่ม

1.3 เด็กกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

1.4 สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนอกห้องเรียน เช่น ในชีวิตประจำวัน

2. หัวข้อคำถาม “องค์ประกอบใดของ “วิธีการลูกเสือ” ที่เห็นว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักเรียน” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

2.1 ระบบหมู่ ทำให้เด็กมีบทบาทและหน้าที่ รู้จักควบคุมพฤติกรรม

2.2 การเรียนรู้จากการกระทำ ทำให้เด็กได้ลองผิดลองถูกและปรับตัวเองได้

2.3 กฎลูกเสือ/คำปฏิญาณ ช่วยวางกรอบพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย

2.4 สัญลักษณ์/พิธีกรรม ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในให้เด็กอยากประพฤติดี

3. หัวข้อคำถาม “แนวทางการบริหาร (วางแผน/จัดองค์กร/ภาวะผู้นำ/ควบคุม) ที่นำเสนอ มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างไร” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

- 3.1 หากมีการวางแผนอย่างดี ครูและนักเรียนจะรู้หน้าที่ของตนเอง
- 3.2 ภาวะผู้นำของครูและนักเรียน ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง
- 3.3 การควบคุม/ติดตามช่วยให้กิจกรรมมีคุณภาพและปลอดภัย
- 3.4 การจัดองค์กรแบบมีหมู่ย่อย ช่วยให้เด็กฝึกควบคุมตนเองได้อย่างเป็นระบบ

4. หัวข้อคำถาม “มีตัวอย่างผลสัมฤทธิ์เชิงพฤติกรรมจากนักเรียนที่สามารถสะท้อนว่า กิจกรรมลูกเสือสำรองมีประโยชน์ต่อการควบคุมตนเองหรือไม่” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

- 4.1 นักเรียนคนหนึ่งที่เคยเกร แต่เมื่อได้รับหน้าที่ในหมู่ กลับมีความรับผิดชอบมากขึ้น
- 4.2 เด็กบางคนกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น แม้จะเป็นคนเจี๊ยบในห้องเรียน
- 4.3 นักเรียนวางแผนกิจกรรมด้วยตนเอง เช่น ตั้งแคมป์หรือแสดงละครลูกเสือ
- 4.4 ผู้ปกครองสังเกตเห็นว่าลูกมีระเบียบวินัยมากขึ้น

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ พบว่า

1. หัวข้อคำถาม “มีข้อเสนอแนะอย่างไรในการปรับปรุงแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในพื้นที่มากขึ้น” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

- 1.1 ควรออกแบบกิจกรรมแบบยืดหยุ่น บางกิจกรรมควรปรับตามบริบทพื้นที่
- 1.2 สนับสนุนการพัฒนาชุดกิจกรรมต้นแบบที่ใช้ได้นานและคุ้มค่า
- 1.3 จัดเครือข่ายครูลูกเสือเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ

2. หัวข้อคำถาม “มีแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำ หรือการพัฒนาครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมที่สามารถช่วยให้แนวทางนี้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

- 2.1 จัดอบรมภาวะผู้นำหรือการบริหารกิจกรรมอย่างยั่งยืน
- 2.2 สร้างเวทีฝึกปฏิบัติจริง (workshop) สำหรับครูใหม่
- 2.3 พัฒนาแผนพี่เลี้ยง (Mentor) สำหรับครูลูกเสือในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. หัวข้อคำถาม “ควรมีแนวทางติดตามประเมินผลใดเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นผลที่แท้จริงของการส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนผ่านกิจกรรมลูกเสือ” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

- 3.1 ใช้แบบสังเกตพฤติกรรมในสถานการณ์จริง เช่น การทำเวร หรือการทำกิจกรรมกลุ่ม
- 3.2 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตอบแบบประเมิน
- 3.3 สัมภาษณ์ครูและผู้ปกครอง เพื่อวัดผลกระทบเชิงพฤติกรรม

4. หัวข้อคำถาม “กิจกรรมหรือนวัตกรรมใดที่สามารถนำมาบูรณาการเพิ่มเติมกับกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการควบคุมตนเอง” สรุปผลที่ได้จากการสนทนาคือ

- 4.1 เกมสะเต็ม (STEM scouting) เช่น การสร้างเข็มทิศจำลอง
- 4.2 กิจกรรมสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกป่า เก็บขยะในชุมชน
- 4.3 การนำเทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันติดตามพฤติกรรม มาใช้ควบคุม

ตาราง 16 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี (n = 10)

ประเด็นหลัก	คำถาม	คำตอบ	สรุปผลการวิเคราะห์
ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมของแนวทางการบริหาร	- แนวทางฯ สอดคล้องกับหลักสูตรและนโยบายหรือไม่	- สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สนับสนุนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นโยบายลูกเสือเน้นการเรียนรู้จากการกระทำ	- สอดคล้องกับนโยบาย และหลักสูตร
	- แนวทางของ Allen เหมาะสมหรือไม่	- ระบบหมู่สัมพันธ์กับการจัดองค์กรและภาวะผู้นำ เด็กได้เรียนรู้จากการมีบทบาทจริง	- เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ใช้ได้จริง
	- วิธีการลูกเสือ 7 ประการส่งเสริมการควบคุมตนเองหรือไม่	- ระบบหมู่/พิธีกรรม/การเรียนรู้จากการกระทำ เด็กมีระเบียบเคารพกติกา	- ส่งเสริมพฤติกรรมช่วยพัฒนาเป็นรายบุคคล ช่วยเสริมการควบคุมตนเอง
	- อุปสรรคในการใช้แนวทาง	- ขาดครูที่ผ่านการอบรมลูกเสืองบประมาณจำกัด พื้นที่และเวลาไม่เพียงพอ	- มีข้อจำกัดด้านบุคลากร และด้านทรัพยากร

ตาราง 16 (ต่อ)

ประเด็นหลัก	คำถาม	คำตอบ	สรุปผลการวิเคราะห์
ประเด็นที่ 2	- กิจกรรมลูกเสือส่งผล	- เด็กมีวินัย กล้าแสดงออก	- พฤติกรรม
ความมีประโยชน์	ต่อการควบคุมตนเอง	รับผิดชอบมากขึ้น- ระบบหมู่ คำ	เปลี่ยนแปลง พัฒนา
ต่อการพัฒนา	หรือไม่- องค์ประกอบใด	ปฏิญาณลูกเสือ การเรียนรู้จาก	ตนเอง- ระบบหมู่
นักเรียน	สำคัญที่สุด	การกระทำ	วินัยจากพิธีกรรม
	- แนวทางการบริหารมี	- การวางแผนและภาวะผู้นำช่วย	- บริหารนำสู่
	ผลต่อความสำเร็จหรือไม่	ให้กิจกรรมต่อเนื่อง การควบคุม	ผลสำเร็จ
		คุณภาพช่วยเสริมผลลัพธ์	
	- ตัวอย่างผลลัพธ์จาก	- นักเรียนเคยเกรงกลัวมีระเบียบ	- พฤติกรรมตัวอย่าง
	นักเรียน	เด็กกล้าแสดงออก วางแผน	เชิงบวก
		กิจกรรมได้เอง	
ประเด็นที่ 3	- ข้อเสนอแนะในบริบท	- กิจกรรมยืดหยุ่น ชุดกิจกรรม	- พัฒนากิจกรรม
ข้อเสนอแนะเพื่อ	โรงเรียน	ต้นแบบ เครือข่ายครู	พัฒนาบุคลากร
การปรับปรุง	- แนวทางส่งเสริมครู	- พัฒนาอบรม/เวิร์กช็อป ระบบ	- ส่งเสริมครู, พี่เลี้ยง
		พี่เลี้ยง	
	- แนวทางประเมินผล	- สังเกตพฤติกรรมจริง ผู้ปกครอง	- ประเมินหลากหลายมิติ
	เพิ่มเติม	ร่วมประเมิน สัมภาษณ์ครู/	
		ผู้ปกครอง	
	- นวัตกรรมเสริม	- STEM scouting กิจกรร	- บูรณาการนวัตกรรม
	กิจกรรมลูกเสือ	สิ่งแวดล้อม แอปพลิเคชันติดตาม	
		พฤติกรรม	

ตัวอย่างบางคำตอบที่ได้จากบทสนทนา

“แนวทางนี้เชื่อมโยงกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรปี 2551 อย่างชัดเจน ช่วยให้การดำเนินการไม่ขัดกับภาระงานหลักของครู”

“เรามีครูที่ผ่านการอบรมลูกเสือชั้นสูง และผู้บริหารก็ให้การสนับสนุนตลอด ทำให้การวางแผนและควบคุมกิจกรรมเป็นไปได้”

“โรงเรียนเรามีพื้นที่ป่าและธรรมชาติเหมาะกับการทำกิจกรรมลูกเสือมาก ทำให้แนวทางนี้สามารถดำเนินการได้จริง”

“เด็กกล้าแสดงออกมากขึ้น มีวินัยเวลาไปเข้าค่ายหรือทำกิจกรรมในหมู่”

“การเล่นเกมในระบบหมู่หรือการฝึกตั้งค่าย ช่วยให้เด็กฝึกวางแผนและรู้หน้าที่ของตนเองชัดเจนมากกว่าควบคุมตนเองได้ดีขึ้น”

“แนวทางนี้ช่วยวางรากฐานนิสัยให้เด็กเป็นผู้นำ รู้จักควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่กดดัน”

“บางกิจกรรมต้องใช้งบประมาณสูง ควรจัดกิจกรรมแบบประหยัดแต่ได้ผล หรือมีงบสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น”

“สามารถใช้กิจกรรมลูกเสือเชื่อมกับ STEM หรือกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ ได้ เช่น การทำแผนที่ การสร้างแคมป์จำลองด้วยของเหลือใช้”

“จากที่ได้ดำเนินกิจกรรมลูกเสือสำรองตามแนวทางนี้ พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการเรื่องการควบคุมตนเองดีขึ้นชัดเจน เช่น การรู้หน้าที่ในหมู่ ความรับผิดชอบต่อเวรงานที่ได้รับมอบหมาย และความสามารถในการตัดสินใจเวลาเล่นเกมหรือทำกิจกรรมกลางแจ้ง โดยเฉพาะวิธีการ ‘เรียนรู้จากการกระทำ’ และ ‘การมีระบบหมู่’ ช่วยส่งเสริมมากที่สุด อย่างไรก็ตาม เราอยากเสนอให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่สอนลูกเสือ เพื่อร่วมกันพัฒนารูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่มากขึ้น”

สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลสนทนากลุ่มเบื้องต้น พบว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปรับใช้ได้ในปีที่โรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะการวางแผนแบบมีโครงสร้างตามกรอบของ Allen ร่วมกับวิธีการลูกเสือ 7 ประการ ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาพฤติกรรมควบคุมตนเองของนักเรียน ทั้งนี้ ปัจจัยความสำเร็จอยู่ที่ภาวะผู้นำของครู การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินผลที่ต่อเนื่องและหลากหลาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบพี่เลี้ยง การสร้างกิจกรรมต้นแบบแบบยืดหยุ่นตามบริบทพื้นที่ และการบูรณาการนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีและกิจกรรมเชิง STEM เพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของนักเรียนในระยะยาว

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองและความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี 2) สร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี 3) ทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี และ 4) ประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในการจัดทำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 133 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. กลุ่มผู้ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ฉบับร่าง ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ระดับลูกเสือ 3 ท่อน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 4 คน

3. กลุ่มผู้ทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ของโรงเรียนวัดไผ่เกาะโพธิ์งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ที่เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือสำรอง จำนวน 48 คน

4. กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ได้แก่ คณะครูผู้สอนลูกเสือสำรองของโรงเรียนวัดไผ่เกาะโพธิ์งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ผู้ทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ประถมศึกษา จำนวน 10 คน

ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการศึกษาวិธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) เสริมด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เครื่องมือสำหรับการวิจัยประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี
2. แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
3. แบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษา
4. ประเด็นสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าร้อยละ (%) และวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ในภาพรวมมีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง พบว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ควรดำเนินการตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ (scout method) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

2.1 คำปฏิญาณและกฎ หมายถึง หลักเกณฑ์ที่ลูกเสือทุกคนให้คำมั่นสัญญาว่าจะปฏิบัติตามกฎของลูกเสือ กฎของลูกเสือมีไว้ให้ลูกเสือเป็นหลักในการปฏิบัติ ไม่ได้ “ห้าม” ทำ หรือ “บังคับ” ให้ทำ แต่ถ้า “ทำ” ก็จะทำให้เกิดผลดีแก่ตัวเอง เป็นคนดี ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีเกียรติ เชื่อถือได้ ฯลฯ

2.2 เรียนรู้จากการกระทำ หมายถึง การพัฒนาส่วนบุคคล ความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของผลงานอยู่กับการกระทำของตนเอง ทำให้มีความรู้ที่ชัดเจน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้ และทำหายความสามารถของตนเอง

2.3 ระบบหมู่ หมายถึง รากฐานอันแท้จริงของการลูกเสือ เป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ การใช้ประชาธิปไตยเบื้องต้น

2.4 การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน หมายถึง การฝึกให้มีความเป็นหนึ่งเดียวในการเป็นสมาชิกลูกเสือ เนตรนารี ด้วยการใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ได้แก่ เครื่องแบบ เครื่องหมาย การทำความเคารพ รหัส คำปฏิญาณ กฎ คติพจน์ คำขวัญ ธง เป็นต้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนตระหนักและภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลก ซึ่งมีสมาชิกอยู่ทั่วโลกและเป็นองค์กรที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในโลก

2.5 การศึกษาธรรมชาติ หมายถึง สิ่งสำคัญอันดับหนึ่งในกิจกรรมลูกเสือ ธรรมชาติอันโปร่งใสตามชนบท ป่าเขา ป่าละเมาะ และพุ่มไม้ เป็นที่ปรารถนาอย่างยิ่งในการไปทำกิจกรรมกับธรรมชาติ การปีนเขา ตั้งค่ายพักแรมในสุดสัปดาห์หรือตามวาระของการอยู่ค่ายพักแรมตามกฎหมายระเบียบ เป็นที่สนใจของเด็กทุกคน ถ้าขาดสิ่งนี้แล้วก็ไม่เรียกว่าใช้ชีวิตแบบลูกเสือ

2.6 ความก้าวหน้าในการเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้เด็กทำต้องให้มีความก้าวหน้าและดึงดูดใจ สร้างให้เกิดความกระตือรือร้นอยากที่จะทำ และวัตถุประสงค์ ในการจัดแต่ละอย่างให้สัมพันธ์กับความหลากหลายในการพัฒนาตนเอง เกมการเล่นที่สนุกสนาน การแข่งขันกันก็เป็นสิ่งดึงดูดใจและเป็นการจูงใจที่ดี

2.7 การสนับสนุนโดยผู้ใหญ่ หมายถึง ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่ชี้แนะหนทางที่ถูกต้องให้แก่เด็ก เพื่อให้เขาเกิดความมั่นใจในการที่จะตัดสินใจกระทำการสิ่งใดลงไป ทั้งคู่มีความต้องการซึ่งกันและกัน เด็กก็ต้องการให้ผู้ใหญ่ช่วยชี้แนะ ผู้ใหญ่เองก็ต้องการนำพาให้ไปสู่หนทางที่ดี ให้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและดีที่สุด จึงเป็นการร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย

โดยใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองตามกรอบแนวคิดของ Allen (1958) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผน (planning) หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ และหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือ โดยจะต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารทั้งคน การเงินและงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ด้านการจัดองค์กร (organizing) หมายถึง สถานศึกษามีการจัดระเบียบภายในของสถานศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการจัดหาและกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการแบ่งงานภายในสถานศึกษาออกเป็นกลุ่มงาน มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน มีการกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรเพื่อการบริหารทุกประเภทแบบบูรณาการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

3. ด้านภาวะผู้นำ (leading) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการชักจูง นำพา ชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือ ท่วมเท มุมนานะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้งานบรรลุสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านการควบคุม (controlling) หมายถึง สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบ การจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตั้งแต่แผนงานโครงการและกิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ รวมทั้งการประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณ ที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป

3. การตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง ปรากฏว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเหมาะสมและสอดคล้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.1. ผลการประเมินการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาหลังการใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในภาพรวม นักเรียนมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3.2. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง พบว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปรับใช้ได้ในปีที่โรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะการวางแผนแบบมีโครงสร้างตามกรอบของ Allen ร่วมกับวิธีการลูกเสือ 7 ประการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักเรียน ทั้งนี้ ปัจจัยความสำเร็จอยู่ที่ภาวะผู้นำของครู การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินผลที่ต่อเนื่องและหลากหลาย โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบพี่เลี้ยง การสร้างกิจกรรมต้นแบบแบบยืดหยุ่นตามบริบทพื้นที่ และการบูรณาการนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีและกิจกรรมเชิง STEM เพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของนักเรียนในระยะยาว

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า 1) ด้านการจัดตั้งกลุ่มและกองลูกเสือ อยู่ในระดับมาก โดยมีรายการที่มีระดับความต้องการสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดหมู่ กอง กลุ่ม ลูกเสือสำรอง ตามหลักการและวิธีการของลูกเสืออย่างถูกต้อง รองลงไป ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการขอตั้งกองลูกเสือสำรอง และกลุ่มลูกเสือผ่านหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาอย่างถูกต้องตามขั้นตอน และรายการที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดตั้งกลุ่มลูกเสือสำรอง เมื่อมีกองลูกเสือสำรอง ตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป 2) ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ อยู่ในระดับมาก โดยมีรายการที่มีระดับความต้องการเป็นลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรลูกเสือในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองในการใช้หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือสำรอง รองลงไป ได้แก่ โรงเรียนได้แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามโครงสร้างและตามลำดับ การบังคับบัญชาถูกต้อง และรายการที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนใช้กิจกรรมลูกเสือสำรอง

ในการสร้างขวัญ กำลังใจ และพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรผู้รับผิดชอบ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายการที่มีระดับความต้องการสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีกิจกรรมแนะนำ สั่งสอน และฝึกอบรมให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อส่วนรวม ยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ และเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง รองลงไป ได้แก่ ผู้กำกับลูกเสือสำรองของโรงเรียนมีการทำความเข้าใจแนวคิดเรื่องทักษะชีวิต และกิจกรรมลูกเสือสำรองที่เสริมสร้างทักษะชีวิตได้อย่างถ่องแท้ และรายการที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดเรียงลำดับเนื้อหาสาระของแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรในข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสำรอง 4) ด้านการเงินลูกเสือ อยู่ในระดับมาก โดยมีรายการที่มีระดับความต้องการสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนให้กิจกรรมลูกเสือสำรอง ที่ได้รับในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน รองลงไป ได้แก่ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบบัญชีรับจ่ายเงินและทรัพย์สิน เพื่อควบคุมตรวจสอบการจ่ายเงินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรองให้ถูกต้องตามระเบียบ และรายการที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดสรรเงินผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการระดมทุนจากภายนอกรวมถึงทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้เป็นเงินรายได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ในกิจการลูกเสือ และสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน และ 5) ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมาก โดยมีรายการที่มีระดับความต้องการสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการรายงานด้านบริหารจัดการการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมสำคัญทางลูกเสือสำรองในช่วงปีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ รองลงไป ได้แก่ โรงเรียนได้นำแนวทางการแก้ไขปัญหา มาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมลูกเสือสำรองในโรงเรียน และรายการที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปี (ลส. 5) เพื่อรายงานข้อมูล หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินงาน ผลการศึกษาบ่งชี้ให้เห็นว่า สภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการลูกเสือถือเป็นกระบวนการทางการศึกษาส่วนหนึ่ง ซึ่งมุ่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลทั้งทางสมอง ร่างกาย จิตใจ และศีลธรรม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีงาม ไม่กระทำความผิดให้เป็นปัญหาต่อสังคม และดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและสุขสบาย (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 27) ทำให้โรงเรียนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองให้มีประสิทธิภาพ และยึดแนวดำเนินการตามแนวปฏิบัติของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เกี่ยวกับกิจกรรมของลูกเสือ ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวุฒิ สังข์ขาว (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ปัญหาสูงสุดได้แก่ ด้านการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ รองลงมา ได้แก่ ด้านการเงินลูกเสือ และปัญหาต่ำสุดได้แก่ ด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกอง

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ในภาพรวมมีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านปรากฏว่า 1) ด้านการวางแผน (planning) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีรายการที่มีระดับความเห็นด้วยสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ จัดสรรทรัพยากรทั้งคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ อย่างพอเพียงในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา รองลงไป ได้แก่ กำหนดแผนงาน/โครงการสำหรับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน และรายการที่มีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน 2) ด้านการจัดองค์กร (organizing) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีรายการที่มีระดับความเห็นด้วยสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานที่มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน รองลงไป ได้แก่ เน้นกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมต่อเหตุการณ์และสภาพปัญหาของเด็กแต่ละวัย และรายการที่มีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ กำหนดโครงสร้างของกองลูกเสือสำรอง หมู่ลูกเสือและสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน 3) ด้านภาวะผู้นำ (leading) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีรายการที่มีระดับความเห็นด้วยสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงไป ได้แก่ สามารถชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือ ท่วมเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และรายการที่มีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ และการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน และ 4) ด้านการควบคุม (controlling) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีรายการที่มีระดับความเห็นด้วยสูงเป็นลำดับแรก ได้แก่ ระบบการควบคุมต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม รองลงไป ได้แก่ กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ และรายการที่มีระดับการเห็นด้วยอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ประเมินแผนงาน โครงการ กิจกรรม และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นระยะ จากผลการศึกษาแสดงว่า แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองที่ผู้วิจัยกำหนดกรอบโครงร่างไว้ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือที่ผู้วิจัยกำหนดกรอบโครงร่างสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารของอัลเลน (Allen, 1958 อ้างถึงใน อนุพงษ์ ชาคำ, 2565, น. 12 - 14) ที่ได้ระบุหน้าที่พื้นฐานของการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ planning organizing leading และ controlling เรียกชื่อย่อว่า POLC

โดย POLC ถือว่าเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย

2. ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง พบว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ควรดำเนินการตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ (scout method) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) คำปฏิญาณและกฎ 2) เรียนรู้จากการกระทำ 3) ระบบหมู่ 4) การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน 5) การศึกษาธรรมชาติ 6) ความก้าวหน้าในการเข้าร่วมกิจกรรม และ 7) การสนับสนุนโดยผู้ใหญ่ โดยใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองตามกรอบแนวคิดของ Allen (1958) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านการวางแผน (planning) หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ และหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือ โดยจะต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารทั้งคน การเงินและงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการวางแผน (planning) เป็นกระบวนการทำงานขั้นตอนแรกเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ดังที่ สเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1989, p. 9) ให้คำจำกัดความของการวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับคำกล่าวของ สุรพล บัวพิมพ์ (2557, น. 1) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ การวางแผนจะทำให้ทุกคนในองค์กรรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งรู้วิธีการปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จอย่างครบวงจร การวางแผนช่วยให้ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบของกลุ่ม การวางแผนเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย รวมทั้งการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ด้านการจัดองค์กร (organizing) หมายถึง สถานศึกษามีการจัดระเบียบภายในของสถานศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการจัดหาและกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการแบ่งงานภายในสถานศึกษาออกเป็นกลุ่มงาน มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม

ลูกเสือที่ชัดเจน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน มีการกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรเพื่อการบริหารทุกประเภทแบบบูรณาการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ซึ่งการจัดองค์กร (organizing) เป็นกระบวนการทำงานที่จะต้องมีการออกแบบระบบการทำงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2556, น. 107) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งองค์กรออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจ และหน้าที่ขององค์กร พร้อมกำหนดอำนาจ หน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่น ๆ ไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการจัดองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง

2.3 ด้านภาวะผู้นำ (leading) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการชักจูง นำพา ชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือ ท่วมเท มุมานะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้งานบรรลุสู่เป้าหมายของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งภาวะผู้นำ (leading) เป็นภารกิจทางด้านการจัดการอีกประการหนึ่งในการประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจ ตลอดจนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ต้องการการดูแลสั่งการในกิจกรรมของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, น. 22 - 24) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อน และเข้าใจอย่างแท้จริง ดังนั้นการนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กัน เช่น ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้นแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้อาจไม่เกิดประสิทธิผลถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้น การสั่งการจึงเป็นเรื่องของ ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

2.4 ด้านการควบคุม (controlling) หมายถึง สถานศึกษามีการกำกับดูแลและติดตาม ตรวจสอบ การจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตั้งแต่แผนงานโครงการและกิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ

รวมทั้งการประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณ ที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งการควบคุม (controlling) เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงาน ที่จะเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารองค์กรใช้ในการกำกับ ติดตาม และประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางาน การควบคุมจึงมีความสำคัญ สอดคล้องกับคำกล่าวของ อนุพงษ์ ชาคำ (2565, น. 26) ที่กล่าวว่า การควบคุมมีความสำคัญเนื่องจากผู้บริหารจะใช้เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ และตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนต่าง ๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่ เพราะการควบคุมมีความสัมพันธ์กับการวางแผน ซึ่งการวางแผนเป็นการมององค์กรไปข้างหน้า รู้ว่าใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด และอย่างไร ส่วนการควบคุมเป็นการตรวจสอบการทำงานที่ผ่านมาแล้ว ดังนั้นผู้บริหารสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กรว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้บริหารสามารถติดตามความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้สามารถแก้ไขได้ทันเวลา ระบบการควบคุม ทำหน้าที่ในการเป็นเครื่องมือช่วยชี้บ่งปัญหา โดยช่วยเป็นเครื่องมือในการวัดและตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถคาดการณ์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขหรือปรับปรุงสถานการณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ได้ ระบบการควบคุมช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวรับมือกับความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวรับมือกับปัญหา ความไม่แน่นอนที่องค์กรต้องเผชิญอยู่ได้ โดยการเป็นเครื่องมือช่วยพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงลักษณะต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจริง เช่น สามารถบอกให้ทราบได้ว่า ยอดการผลิตหรือยอดการขายกำลังเคลื่อนไหวหรือมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนไปตามสภาวะขึ้นลงของระบบเศรษฐกิจ ในกรณีนี้ก็จะทำให้องค์กรสามารถแก้ไขการขึ้นลงนั้นให้เป็นไปในแนวทางที่มั่นคงได้ ผู้บริหารสามารถกระจายภาระงานหรืออำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การควบคุมที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่องทำให้ผู้บริหารใช้การควบคุมเป็นเครื่องมือบริหารจัดการ และกระตุ้นเตือนหรือจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมจะทำให้ผู้บริหารทราบว่า บุคคลใดทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน บุคคลใดทำงานได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณามอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือมอบภาระงานให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสม ทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจำกัดค่าใช้จ่าย และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การควบคุมเป็นการบังคับให้ผลงานมีมาตรฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและต้องการลดต้นทุนในการดำเนินงานลง จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบเวลาที่ใช้ในแต่ละแผนงาน การกำหนดวิธีปฏิบัติ การจัดตารางเวลาที่ใช้ไปมาน้อยเพียงใด การกำหนดนโยบาย การใช้เงินงบประมาณ การทำคู่มือการปฏิบัติงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารมักจะจัดทำขึ้น เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า (process control)

ส่วนการตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง ปรากฏว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จึงเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการดำเนินการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองได้

1. ผลการประเมินการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาหลังการใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมนักเรียนมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากการควบคุมตนเอง (self-control) มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการกำกับตนเอง (self-regulation) เนื่องจากการที่บุคคลจะควบคุมตนเองได้นั้น จะต้องมีการเรียนรู้การดำเนินชีวิต การทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ หากบุคคลไม่สามารถบังคับหรือกำกับตนเองได้แล้ว ก็จะไม่สามารถจัดการควบคุมตนเองได้ การควบคุมตนเองจึงต้องเกิดจากจิตใจที่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงในวิถีของตนเอง นอกจากนี้การควบคุมตนเองที่เกิดจากสภาพการณ์ที่ถูกบังคับจะไม่มีคามมั่นคงยั่งยืน การควบคุมตนเอง มีนิยามที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันหลายคำ เช่น การยับยั้งชั่งใจ การข่มใจ การอดใจ การระงับใจ การหักห้ามใจ การคิดรอบคอบก่อนทำ การมีวินัยในตนเอง (สาระ มุขติ, 2559, น. 9) ซึ่งแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการส่งเสริมคุณลักษณะของการกำกับตนเองของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพที่เหมาะสมได้ เนื่องจากยึดหลักการอบรมบ่มนิสัยนักเรียนจากขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี และกฎระเบียบของลูกเสือ โดยยึดหลักการปฏิบัติตามที่ สาระ มุขติ (2559, น. 15 – 16) ได้ระบุไว้ คือ 1) กำหนดเป้าหมาย (set a goal) การควบคุมตนเองจะสำเร็จได้ด้วยดี จะต้องเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมายสำหรับตน เป้าหมายปกติจะกำหนดเป็นพฤติกรรมเป้า (target behavior) 2) ระบุพฤติกรรมเป้าหมาย (defining your target behavior) การควบคุมตนเองมี ความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องกำหนดพฤติกรรมในรูปของเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เช่น "เลิกบุหรี่" ในการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายควรมีลักษณะเป็นบวก ถ้าต้องการจะลดน้ำหนักลง การเขียนระบุไว้ว่า “เพื่อไม่ให้อ้วน” จะมีลักษณะเป็นลบ จึงควรเขียนว่า “เพื่อให้ผอมลง” ในการเขียนระบุลักษณะนี้จะ เป็นบวก คือให้เน้นสิ่งที่ต้องการจะเป็น ไม่ใช่สิ่งที่กำลังเป็นอยู่ 3) เลือกเป้าหมายที่บรรลุได้ (selecting and attainable goal) พฤติกรรมเป้าหมาย จะต้องบรรลุได้ ความผิดพลาดของการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ก็คือการเลือกเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ หรือสูงเกินไป 4) บันทึกพฤติกรรม (recording your behavior) ครั้งแรกที่กำหนดเป้าหมายจำเป็น จะต้องสังเกตพฤติกรรมในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าและเพื่อการเปรียบเทียบต่อไป วิธีการบันทึกให้ใช้วิธีการที่ปฏิบัติได้ไม่ยากและสามารถบันทึกได้ทุกที่ (portable) ปกติควรบันทึกอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง แต่ไม่ควรนานกว่า 3 - 4 สัปดาห์

ต่อครั้ง 5) การทำสัญญากับตน (marking a self-contract) เพื่อให้ได้ข้อตกลงกับตัวเองที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำให้เสร็จ วิธีที่ดีที่สุดคือการทำสัญญากับตนเอง สัญญาดังกล่าวจะต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ยุติธรรม และมีข้อความในเชิงบวก และ 6) การเสริมแรงตน (self-reinforcing) ในอุดมคติการเสริมแรงที่ดีที่สุดก็คือ การเสริมแรง ทันทีที่มีพฤติกรรมตามเป้าหมาย ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สารระ มุขติ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการควบคุมตนเองตามแนวพุทธจิตวิทยา สำหรับนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช พบว่า นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลอง 19 คน ที่เข้าร่วมการฝึกปฏิบัติเชิงพุทธจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนการควบคุมตนเองภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีคะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งด้านสติสัมปชัญญะ ด้านหิริโอตตปเป และด้านขันติโสรัจจะ

2. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง พบว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปรับใช้ได้ในปีโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะการวางแผนแบบมีโครงสร้างตามกรอบของ Louis A. Allen ร่วมกับวิธีการลูกเสือ 7 ประการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมควบคุมตนเองของนักเรียน ทั้งนี้ ปัจจัยความสำเร็จอยู่ที่ภาวะผู้นำของครู การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินผลที่ต่อเนื่องและหลากหลาย โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบพี่เลี้ยง การสร้างกิจกรรมต้นแบบแบบยืดหยุ่นตามบริบทพื้นที่ และการบูรณาการนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีและกิจกรรมเชิง STEM เพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของนักเรียนในระยะยาว ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธินันท์ ยายอด (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กิจกรรมลูกเสือ พบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กิจกรรมลูกเสือ โรงเรียนบ้านเหมืองแบ่ง มี 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1.1) ด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 1.2) ด้านจิตศึกษาเสริมปัญญาเชิงบวก 1.3) ด้านสัมพันธภาพที่ดี 1.4) ด้านตระหนักรู้เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น 1.5) ด้านแบบอย่างที่ดี 2) ผลการสร้างรูปแบบ พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบย่อย 70 กิจกรรม 147 รายการ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ครูจัดให้ลูกเสือได้ร่วมวางแผน ร่วมจัดทำกิจกรรมโดยการปฏิบัติจริงตามฐานการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเน้นความรักชาติ ความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ควรนำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองที่ได้จากผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน จัดระบบ และบริหารกิจกรรมลูกเสือภายในโรงเรียนอย่างมีแบบแผน โดยเน้นการพัฒนาทักษะการควบคุมตนเองของนักเรียนเป็นหลัก ทั้งนี้สามารถบูรณาการแนวทางดังกล่าวเข้ากับแผนพัฒนาผู้เรียนหรือแผนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนานักเรียนอย่างยั่งยืน

1.2 ผู้กำกับลูกเสือ

ควรนำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมกับนักเรียน โดยเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมวินัย ความรับผิดชอบ และการควบคุมตนเองของผู้เรียน พร้อมทั้งควรวางแผนกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน และบริบทของนักเรียนในแต่ละพื้นที่

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดทำนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัด โดยอาจจัดทำคู่มือแนวทางการบริหารกิจกรรมหรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและครูผู้กำกับลูกเสือ เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

ควรพิจารณานำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐาน หรือปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือสำรองระดับประเทศ เพื่อให้เนื้อหาและกระบวนการฝึกอบรมตอบสนองต่อความต้องการของโรงเรียนในระดับพื้นที่ และส่งเสริมทักษะการควบคุมตนเองของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลการทดลองใช้แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้ทราบผลวิจัยจากการนำแนวทางไปทดลองใช้กับนักเรียนที่มีช่วงวัยสูงขึ้น

2.2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอื่น ๆ นอกจากการควบคุมตนเองของนักเรียน เพื่อให้เกิดความหลากหลายของการพัฒนา

บรรณานุกรม

- กรมกิจการลูกเสือแห่งชาติ. (2558). *คู่มือผู้กำกับลูกเสือ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมบัญชีกลาง. (2561). *แนวทางการใช้จ่ายงบประมาณในการจัดกิจกรรมพิเศษในสถานศึกษา*.
กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- กรมยุวกาชาดและกิจการลูกเสือ. (2560). *แนวทางการจัดตั้งกองลูกเสือในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานลูกเสือ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม)
(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: ศรุสสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ข). *คู่มือการบริหารการศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การ
ศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการดำเนินงานขององค์กรคณะบุคคลและการมีส่วนร่วม*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการ
เรียนรู้*. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*.
นนทบุรี: บั๊ค พอยท์.
- จารุณี อินทร์เพชร. (2559). *องค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพของ
ผู้เรียนตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี.
- จิตราภรณ์ จิตรธร. (2551). *การกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน
ศึกษาเชิงทฤษฎีควบคู่ตนเอง การควบคุมทางสังคมและการคบค้าสมาคมที่แตกต่าง
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- จิริยา ปานเกษม. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้ห้ว อารมณ์ซึมเศร้า การเห็นคุณค่าในตนเอง การควบคุมตนเอง ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ กับการใช้อินเทอร์เน็ตปริมาณมากเกินไป* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรสิทธิ์ พล ภูวไชยจิรภัทร. (2560). *ปัจจัยกดดันและปัจจัยการควบคุมตนเองกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เจษฎา อังกาบสี. (2560). *เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาพัฒนาการ (คณะจิตวิทยา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชลธิชา แก้วกล้า. (2563). *การบริหารงบประมาณกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษา*. วารสารการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 11(3), 23-30.
- ชลิตา ใจหาญ. (2554). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพตามโครงการเศรษฐกิจชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชัยวุฒิ สังข์ขาว. (2557). *แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เดช กาญจนางกูร. (2556). *คู่มือการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ วิชาการบันเทิงในกองลูกเสือ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ธนภัทร บุญเส็ง. (2562). *ภาวะผู้นำและการบังคับบัญชาในกิจกรรมลูกเสือ*. วารสารการบริหารการศึกษา. 14(1), 101-112.
- นภัสชญา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16(2), 290 - 298.
- นิพนธ์ กิณางค์. (2547). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- นิศากร สนศิริ. (2554). *บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ระยอง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2553). *Modern management การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสงค์ ประณีตพลกรัง. (2553). *การบริหารการผลิตและการปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: Diamond in
Business World.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ป้อมราชฤทธิ์ วรคุณพุทธพงศ์. (2553). *การพัฒนาสื่อประสมเพื่อการควบคุมตนในการส่งเสริมพฤติกรรม
ความรับผิดชอบด้านการเรียนของเยาวชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยาพร อรุณพงษ์ และกฤษฎา บุญชัย. (2561). *รายงานวิจัยสถานการณ์เด็กและเยาวชนในจังหวัด
สุพรรณบุรีและสุรินทร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.)
มูลนิธิชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- พงศกร เองวิวัฒน์ชัย. (2561). *การเสริมสร้างการควบคุมตนเองของเยาวชนที่กระทำผิดโดยการให้
คำปรึกษากลุ่ม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
ศักยภาพมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: ภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระครูโกศลสุตากร. (2557). *การวิเคราะห์กุศโลบายการข่มใจ (ทมะ) สำหรับพัฒนาพลังชีวิตตามแนว
พระพุทธศาสนา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาสุชาติ ธมฺมาโม (ปิตี). (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ศึกษา
พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 13 (ดุชนิพนธ์ปริญญา
ดุชนิพนธ์) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พันวนา พัฒนาอุดมสินค้า. (2557). รูปแบบกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์). กาญจนบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). เอกสารประกอบการเรียนการสอน : ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- เพชรรัตน์ ทองหยอด. (2555). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนา และ
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในจังหวัดอ่างทอง (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เพ็ญพิศ ผาพองขุน. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุตรธานี: วิทยาลัย
สันตพล.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2542). การพัฒนาตน. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี:
สำนักพิมพ์มนตรี.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). วิจัยวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). นครปฐม: ศูนย์วิจัยและพัฒนาทาง
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มุกมณี มีโชคชูสกุล. (2555). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- รวี เต็มวนาวรรณ. (2563). การบริหารงานลูกเลือกลุ่มโรงเรียนทับใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสรรค์ มณีเล็ก. (2547). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management:
SBM)หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (4 มีนาคม 2551). พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551. เล่ม 125 ตอนที่ 42 ก, 4.
หน้า 92 – 115.

วรรณวิภา แก้วบุญมา. (2565). การประเมินผลและการรายงานกิจกรรมลูกเสือเพื่อการพัฒนา.

วารสารเทคโนโลยีการศึกษา. 9(1), 41–50.

วันใหม่ สืบชนะ. (2560). การศึกษาการบริหารงานลูกเสือสามัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).

สุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์

องค์การทางการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วีรยุทธ ชატะกาญจน์. (2551). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริ ถิอาสนา. (2557). เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการ

คุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2.) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2550). การจัดการและพฤติกรรม

องค์กร. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

สมคิด บางโม. (2556). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2562). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมัคร เขยชอบ. (2559). ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของคุณ

เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมาน อัครภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษายุคใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4).

อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สัญญา โต๊ะหนู. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมลูกเสือกับการเป็นพลเมืองดีใน โรงเรียน

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดเมืองพัทยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมมา ธนินธ์. (2556). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี

จำกัด.

- สาคร สุขศรีวงศ์. (2556). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สาธิต ทิพย์มณี. (2562). POSDCoRB และ Good Governance สำหรับธุรกิจเกิดใหม่ในยุคนไทย
แลนด์ 4.0. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. 5(1), 73 – 88.
- สาระ มุขดี. (2559). *การพัฒนารูปแบบการควบคุมตนเองตามแนวพุทธจิตวิทยา สำหรับนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการรู้ณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ดุชนินพนธ์ปริญญาดุชนินพนธ์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สาวิตรี ประไพเมือง, สมบัติ ท้ายเรือคำ และบังอร กุมพล. (2558). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมด้วยเทคนิคการควบคุมตนเองเพื่อส่งเสริมเจตคติทางลบต่อความก้าวร้าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)*. 34(5), 162-169.
- สาวิตรี ล้าเลิศ. (2552). *การศึกษาพฤติกรรมก้าวร้าวและการพัฒนาโปรแกรมการควบคุมตนเองเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของเยาวชนหญิงที่กระทำผิด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน. (2564). *แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ: สพฐ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *คู่มือส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมลูกเสือทักษะชีวิตในสถานศึกษาประเภทลูกเสือสำรอง หลักสูตรเตรียมลูกเสือสำรอง และดาวดวงที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. *การลูกเสือโลก และการลูกเสือไทย*. เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน 2566, จาก <https://www.scoutthailand.org/pages/thaiscout-world.php>
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2562). *คู่มือการรายงานกิจกรรมลูกเสือ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุภาพร กาญจนวาส. (2564). การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบลูกเสือเชิงรุก. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*. 18(2), 55-69.
- สุภาวดี หาญเมธี, อิดา พิทักษ์สินสุข และภavana อร่ามฤทธิ์. (2561). *คู่มือพัฒนาทักษะสมอง EF Executive Functions สำหรับครูปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน).
- สุรพล บัวพิมพ์. (2557). การวางแผน/โครงการระดับโรงเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 20(1). 11-14.
- หทัยชนก พันธุ์พงศ์. (2555). *การพัฒนาแบบวัดการควบคุมตนเองสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัศรีนครินทรวิโรฒ.
- หทัยภัทร จินสุทธิ. (2563). *รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี*. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*. 5(1), 51-52.
- อติพงษ์ สุขนาค. (2554). *การพัฒนาแบบการวางแผนการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านทุ่งกรด สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนุพงษ์ ชาคำ. (2565). *การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- อัครเดช หอเจริญ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมตนเอง กับพฤติกรรมการเล่นเกมออนไลน์ ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อัจฉรา บุญกลิ่น (2551) *การให้คำปรึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อเพิ่มการควบคุมตนเองของหญิงที่มีน้ำหนักเกิน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำนาจ นพพรพิทักษ์. (2566). *แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารกิจการลูกเสือวิสามัญของสถานศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อำไพ สุจริตกุล, อมรวิทย์ นาคทรพร, พิไล แยมงามเหลือ, วัชร ทรัพย์มี และภิรมย์ ศรีเพชร. (2548). *การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : การฝึกฝนกาย วาจา ใจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิทธินันท์ ยายอด. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กิจกรรมลูกเสือ. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 17(2), 80-90.
- อิสริยา สันติธรรม. (2564). *แนวทางการควบคุมตนเองของเด็กและเยาวชนที่ไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำในคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ กรณีศึกษา ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- Catherall, T. S. (1980). *Varsity scouting: an evaluation of its potential as an alternative for 14 and 15 year-old boys* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest One Academic. (288052472). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/varsity-scouting-evaluation-potential-as/docview/288052472/se-2>
- Conyers, D. and Hills, P. (1984). *An introduction to development planning in the third world*. Chichester: J. Wiley.
- Cormier and Cormier. (1998). *Interviewing Strategies for Helpers: fundamental skills and cognitive behavioral interventions*. Palo Alto, CA.
- Draft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). Australia: Thomson South-Western.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (1996). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw – Hill Inc.

- Kazdin, A. E. (1989). *Behavioral modification in applied settings* (4th ed.). Pacific grove, CA: Brooks/cole.
- LaGrange, T. C., & Silverman, R. A. (1999). Low self-control and Opportunity: Testing the General Theory of Crime as an Explanation for Gender Differences in Delinquency. *Criminology*. 37, 41 - 72.
- Lawrence, G. B. (1995). *The impact of coping and perceived control on adjustment in children who have lost a parent* (Doctoral dissertation). Columbia: Columbia University.
- Leventhal, H., & Johnson, J. E. (1983). *Laboratory and field experimentation: Development of a theory of self-regulation, Behavioral science and nursing theory*. St. Louis: CV Mosby.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill
- Moreillon, J. (1990). *Scouts Serving the Case of Literacy, Lessons. International Bureau of Education*. Geneve (Switzerland): 96 -104.
- Robbins, S. P. (1980). *The administrative process* (2nd ed.) London: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1998). *Organization behavior* (8th ed.) Singapore: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8th ed.) Singapore: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (1989). *Management* (5th ed.) New York: John Wiley and Sons.
- Sergiovanni, T. J., & Corbally, J. E. (1983). *Educational leadership*. New York: McGraw-Hall.
- Shinkwin, A. (1983). *Two boy scout troops: the impact of the troop culture on what boys learn*. Alaska: n.p.
- Thoresen, C. E., & Mahoney, M. J. (1974). *Behavioral self-control*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Wagner, J. A., & Hollembeek, J. R. (1995). *Management of organization behavior*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Walter, C. R. (1950). *The Crime Problem*. Los Angeles, CA: Roxbury.

Wehrich, H., & Koontz, H. (1993). *Management: A global perspective* (10th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย
3. ดร.พิทยา แสงสว่าง
4. พ.อ.สุเทพ อ้วนแก้ว L.T.
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ
สถานที่ทำงาน ผู้ตรวจการประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
5. นายวินัย ผลแรก L.T.
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางจาก (โกมลประเสริฐอุทิศ)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบางจาก (โกมลประเสริฐอุทิศ) เขตภาษีเจริญ กทม.



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแนวทางและเครื่องมือเก็บข้อมูล

1. ชื่อ – สกุล ดร.อำนาจ สายฉลาด L.T. (ป.เอก)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สำนักการลูกเสือยุวกาชาดและกิจการนักเรียน
สถานที่ทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ชื่อ – สกุล ดร.บวรวิทย์ เลิศไกล L.T. (ป.เอก)
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
สถานที่ทำงาน สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี

3. ชื่อ – สกุล ว่าที่ ร.ต. ดร. สุเมธ สุจริยวงศ์ L.T. (ป.เอก)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธาโกชน
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดสุทธาโกชน เขตลาดกระบัง กทม.

4. ชื่อ – สกุล นายวินัย ผลแรก L.T. (ป.โท)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางจาก (โกมลประเสริฐอุทิศ)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบางจาก (โกมลประเสริฐอุทิศ) เขตภาษีเจริญ กทม.

5. ชื่อ – สกุล นายสมเกียรติ อินทชาติ L.T. (ป.โท)
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ
สถานที่ทำงาน ผู้ตรวจการประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถาม

ความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหาร
กิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ต่ำกว่า 30 ปี

☐

30 – 40 ปี

☐

41 – 50 ปี

☐

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐

ปริญญาตรี

☐

ปริญญาโท

☐

ปริญญาเอก

☐

อื่น ๆ (ระบุ)

4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

☐

ต่ำกว่า 10 ปี

☐

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ด้านกิจกรรมลูกเสือสำรอง

☐

ต่ำกว่า 10 ปี

☐

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองในโรงเรียนของท่านตามรายการของข้อคำถามแต่ละข้อ มีความต้องการอยู่ระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ หรือ / ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับความต้องการตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ของค่าความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย นน

ระดับ 1 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการข้อคำถาม		ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดตั้งกลุ่มและกองลูกเสือ						
1	โรงเรียนมีการจัดหมู่ กอง กลุ่ม ลูกเสือสำรอง ตามหลักการและวิธีการของลูกเสืออย่างถูกต้อง					
2	โรงเรียนมีการจัดตั้งกลุ่มลูกเสือสำรอง เมื่อมีกองลูกเสือสำรอง ตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป					
3	โรงเรียนดำเนินการขอตั้งกองลูกเสือสำรอง และกลุ่มลูกเสือผ่านหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาอย่างถูกต้องตามขั้นตอน					
4	โรงเรียนมีปัจจัยสนับสนุนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน					
5	โรงเรียนใช้ระบบเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ทางลูกเสือและเครื่องหมาย วิชาพิเศษ เป็นแรงกระตุ้นไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาตนเองของเด็ก					
ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ						
6	โรงเรียนได้แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามโครงสร้างและตามลำดับ การบังคับบัญชาถูกต้อง					

รายการข้อคำถาม		ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
7	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาในสถานศึกษาโดยได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด					
8	โรงเรียนมีผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเป็นผู้ดูแลลูกเสือสำรอง					
9	โรงเรียนใช้กิจกรรมลูกเสือสำรองในการสร้างขวัญ กำลังใจ และพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรผู้รับผิดชอบ					
10	โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรลูกเสือในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองในการใช้หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือสำรอง					
ด้านการจัดการเรียนการสอน						
11	โรงเรียนกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ					
12	โรงเรียนจัดเรียงลำดับเนื้อหาสาระของแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรในข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสำรอง					
13	โรงเรียนออกแบบกิจกรรมโดยบูรณาการกิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะชีวิตเข้ากับวิธีการลูกเสือ คือการใช้ระบบหมู่หรือกลุ่มย่อย โดยให้เด็กเป็นศูนย์กลาง และมีผู้ใหญ่ทำหน้าที่ช่วยเหลือและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่ม					
14	โรงเรียนมีกิจกรรมแนะนำ สั่งสอน และฝึกอบรมให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อส่วนรวม ยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ และเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง					
15	ผู้กำกับลูกเสือสำรองของโรงเรียนมีการทำความเข้าใจแนวคิดเรื่องทักษะชีวิต และกิจกรรมลูกเสือสำรองที่เสริมสร้างทักษะชีวิตได้อย่างถ่องแท้					
ด้านการเงินลูกเสือ						
16	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนให้กิจกรรมลูกเสือสำรองที่ได้ระบุในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน					

รายการข้อคำถาม		ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
17	โรงเรียนมีการจัดสรรเงินผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการระดมทุนจากภายนอก รวมถึงทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้เป็นเงินรายได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ในกิจการลูกเสือ และสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน					
18	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบบัญชีรับจ่ายเงินและทรัพย์สิน เพื่อควบคุมตรวจสอบการจ่ายเงินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรองให้ถูกต้องตามระเบียบ					
19	โรงเรียนมีการประกาศรายรับรายจ่ายให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงการบริหารจัดการเรื่องเงินและทรัพย์สินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรอง					
20	โรงเรียนมีการรายงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินของลูกเสือสำรองต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ						
21	โรงเรียนมีการจัดให้มีการนิเทศติดตามการรายงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อนำมาใช้ในการรายงานกิจกรรมลูกเสือสำรอง					
22	โรงเรียนมีการรายงานด้านบริหารจัดการการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมสำคัญทางลูกเสือสำรองในช่วงปีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ					
23	โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปี (ลส. 5) เพื่อรายงานข้อมูลหรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินงาน					
24	โรงเรียนมีการบันทึกปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข สรุปผลการดำเนินงานลูกเสือสำรอง เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อใช้ประกอบในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน					
25	โรงเรียนได้นำแนวทางการแก้ไขปัญหา มาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมลูกเสือสำรองในโรงเรียน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ตามรายการของข้อคำถามแต่ละข้อ ท่านเห็นด้วยอยู่ระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ หรือ / ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ของค่าความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

รายการข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผน (planning)						
1	วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อนำไปสู่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน					
2	กำหนดนโยบายการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ					
3	กำหนดแผนงาน/โครงการสำหรับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน					
4	กำหนดมาตรการและกลยุทธ์ของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ					
5	กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ต้องการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริม การควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา					

รายการข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	กำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ และนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ					
7	กำหนดตัวชี้วัดของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
8	กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม					
9	เลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
10	จัดสรรทรัพยากรทั้งคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ อย่างพอเพียงในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา					
ด้านการจัดองค์กร (organizing)						
11	กำหนดโครงสร้างของกองลูกเสือสำรอง หมู่ลูกเสือและสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
12	แต่งตั้งหรือมอบหมายการแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ					
13	กำหนดลักษณะของภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษร					

รายการข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	สนับสนุนด้านอัตรากำลัง/จำนวนครูผู้รับผิดชอบให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา					
15	สนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น					
16	เตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษาได้ เพื่อทดแทนในกรณีที่มีครูลาออกหรือย้ายงาน					
17	สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานที่มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน					
18	ครูผู้รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ทั้งการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ					
19	เน้นกิจกรรมการใช้ชีวิตกลางแจ้ง นอกห้องเรียน ใกล้ชิดธรรมชาติ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เกม และการบริการผู้อื่น					
20	เน้นกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมต่อเหตุการณ์และสภาพปัญหาของเด็กแต่ละวัย					
ด้านภาวะผู้นำ (leading)						
21	มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา					
22	ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา					
23	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียน					
24	สามารถชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือ ท่วมเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
25	มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ และการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน					

รายการข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
27	ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน สร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย					
28	กำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ทั้งก่อน ระหว่าง และสิ้นสุดการปฏิบัติงาน					
29	สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไข ปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียน					
30	ให้การยกย่องเชิดชูครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
ด้านการควบคุม (controlling)						
31	จัดระบบการควบคุมการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เชื่อมโยง และสอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด					
32	กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ					
33	ประเมินแผนงาน โครงการ กิจกรรม และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นระยะ					
34	ประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองตามที่หลักสูตรแกนกลาง ฯ และตามเป้าหมายของแผนงานกำหนดไว้					
35	ประเมินผลการบริหารด้านการเงินและงบประมาณที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย					

รายการข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	ประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เหมาะสมต่อไป					
37	ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ตามแผนงานที่กำหนดไว้					
38	จัดทำรายงานการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อเป็นการสรุปผลการดำเนินงานและสามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ					
39	วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ					
40	ระบบการควบคุมต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาสละเวลาตอบคำถาม

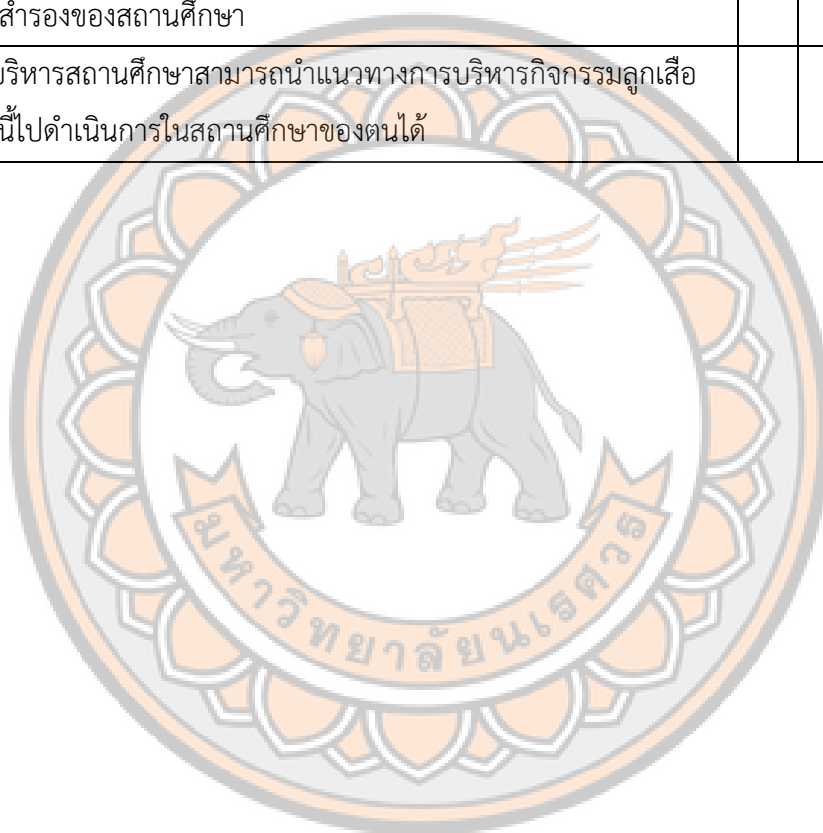
แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับมาก
- 3 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นการตรวจสอบ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพของนักเรียนไว้อย่างชัดเจน					
2. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองมีความสอดคล้องกับสภาพกิจกรรมลูกเสือในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านจัดตั้งกลุ่มหรือกอง ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ ด้านการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ ด้านการเงินลูกเสือ และด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ					
3. องค์ประกอบสำคัญของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
4. ระบุแนวทางในการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบไว้ได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน					
5. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำมีความเหมาะสม					
6. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านการควบคุมความเหมาะสม					

ประเด็นการตรวจสอบ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
7. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านการจัดองค์กรมีความเหมาะสม					
8. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านการวางแผนมีความเหมาะสม					
9. มีกระบวนการควบคุมที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของสถานศึกษา					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองนี้ไปดำเนินการในสถานศึกษาของตนได้					



แบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน

คำอธิบาย ขอให้อ่านข้อความด้วยความตั้งใจ และพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวตรงกับการปฏิบัติในระดับใดของนักเรียน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง นักเรียนมีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง นักเรียนมีการปฏิบัติในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง นักเรียนมีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง นักเรียนมีการปฏิบัติในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง นักเรียนมีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

รายการข้อความ		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การควบคุมสิ่งเร้า						
1	นักเรียนมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุ และสามารถหักห้ามใจที่จะทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องได้					
2	นักเรียนมักคิดอย่างรอบคอบก่อนทำเสมอ					
3	นักเรียนมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานทุกอย่าง					
4	นักเรียนยึดมั่นในความดีและความถูกต้องเสมอ					
5	นักเรียนเอาชนะอุปสรรคในการทำงานด้วยความถูกต้อง					
การควบคุมผลการกระทำด้วยตนเอง						
6	นักเรียนมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้เป็นงานยาก					
7	นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับตน					
8	แม้ต้องเสียประโยชน์บ้างแต่นักเรียนก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม					
9	นักเรียนมีความอดทนเมื่อต้องอยู่ในกฎระเบียบของสังคมส่วนใหญ่					
10	แม้งานที่ทำจะยุ่งยากแต่นักเรียนก็มีความมุ่งมั่น มุมนานะ และไม่ลดละความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย					

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

เรื่อง การประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองฯ

เน้นการสอบถามถึง “ความเป็นไปได้” “ความสอดคล้อง” และ “ความเหมาะสม” ในบริบทของโรงเรียน ดังนี้

1. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองที่เสนอ มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ และนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติหรือไม่ อย่างไร
2. แนวทางการวางแผน จัดองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุม ตามกรอบแนวคิดของ Louis A. Allen มีความเหมาะสมในการนำมาปรับใช้กับกิจกรรมลูกเสือสำรองในบริบทของโรงเรียนประถมหรือไม่
3. การจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือทั้ง 7 ประการ สามารถตอบโจทย์การส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนในทางปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด
4. มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคใดบ้างในการนำนโยบายหรือแนวทางเหล่านี้ไปใช้ในโรงเรียนของท่าน เช่น ด้านทรัพยากร บุคลากร หรือโครงสร้างองค์กร

ประเด็นที่ 2 ความมีประโยชน์ของแนวทางต่อการพัฒนานักเรียน

เน้นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจริง หรือคาดว่าจะเกิดจากการดำเนินงานตามแนวทางนี้ ดังนี้

1. กิจกรรมลูกเสือสำรองที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน มีผลต่อการพัฒนาทักษะการควบคุมตนเองของนักเรียนมากน้อยเพียงใด
2. องค์ประกอบใดของ “วิธีการลูกเสือ” ที่เห็นว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการควบคุมตนเองของนักเรียน
3. แนวทางการบริหาร (วางแผน/จัดองค์กร/ภาวะผู้นำ/ควบคุม) ที่นำเสนอ มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างไร
4. มีตัวอย่างผลสัมฤทธิ์เชิงพฤติกรรมจากนักเรียนที่สามารถสะท้อนว่ากิจกรรมลูกเสือสำรองมีประโยชน์ต่อการควบคุมตนเองหรือไม่

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ

เน้นการเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

1. มีข้อเสนอแนะอย่างไรในการปรับปรุงแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในพื้นที่มากขึ้น
2. มีแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำ หรือการพัฒนาครูผู้รับผิดชอบกิจกรรม ที่สามารถช่วยให้แนวทางนี้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่
3. ควรมีแนวทางติดตามประเมินผลใดเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นผลที่แท้จริงของการส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนผ่านกิจกรรมลูกเสือ
4. กิจกรรมหรือนวัตกรรมใดที่สามารถนำมาบูรณาการเพิ่มเติมกับกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการควบคุมตนเอง



ภาคผนวก ค แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถาม

ความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรอง และความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหาร
กิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ต่ำกว่า 30 ปี

☐

30 – 40 ปี

☐

41 – 50 ปี

☐

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐

ปริญญาตรี

☐

ปริญญาโท

☐

ปริญญาเอก

☐

อื่น ๆ (ระบุ)

4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

☐

ต่ำกว่า 10 ปี

☐

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ด้านกิจกรรมลูกเสือสำรอง

☐

ต่ำกว่า 10 ปี

☐

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความต้องการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
ด้านการจัดตั้งกลุ่มและกองลูกเสือ								
1. โรงเรียนมีการจัดหมู่ กอง กลุ่ม ลูกเสือสำรอง ตามหลักการและวิธีการของลูกเสืออย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
2. โรงเรียนมีการจัดตั้งกลุ่มลูกเสือสำรอง เมื่อมีกองลูกเสือสำรอง ตั้งแต่ 4 กองขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
3. โรงเรียนดำเนินการขอตั้งกองลูกเสือสำรอง และกลุ่มลูกเสือผ่านหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาอย่างถูกต้องตามขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
4. โรงเรียนมีปัจจัยสนับสนุนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
5. โรงเรียนใช้ระบบเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ทางลูกเสือและเครื่องหมาย วิชาพิเศษ เป็นแรงกระตุ้นไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาตนเองของเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ								
6. โรงเรียนได้แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามโครงสร้างและตามลำดับ การบังคับบัญชาถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
7. โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาในสถานศึกษาโดยได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
8. โรงเรียนมีผู้กำกับลูกเสือ และรองผู้กำกับที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเป็นผู้ดูแลลูกเสือสำรอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
9. โรงเรียนใช้กิจกรรมลูกเสือสำรองในการสร้างขวัญ กำลังใจ และพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรผู้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
10. โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรลูกเสือในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองในการใช้หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือสำรอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านการจัดการเรียนการสอน								
11. โรงเรียนกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
12. โรงเรียนจัดเรียงลำดับเนื้อหาสาระของแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรในข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครองหลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสำรอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
13. โรงเรียนออกแบบกิจกรรมโดยบูรณาการกิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะชีวิตเข้ากับวิธีการลูกเสือ คือการใช้ระบบหมู่หรือกลุ่มย่อย โดยให้เด็กเป็นศูนย์กลาง และมีผู้ใหญ่ทำหน้าที่ช่วยเหลือและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
14. โรงเรียนมีกิจกรรมแนะนำ สั่งสอน และฝึกอบรมให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อส่วนรวม ยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ และเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
15. ผู้กำกับลูกเสือสำรองของโรงเรียนมีการทำความเข้าใจแนวคิดเรื่องทักษะชีวิต และกิจกรรมลูกเสือสำรองที่เสริมสร้างทักษะชีวิตได้อย่างถ่องแท้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
ด้านการเงินลูกเสือ								
16. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนให้กิจกรรมลูกเสือสำรอง ที่ได้รับระบุในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
17. โรงเรียนมีการจัดสรรเงินผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการระดมทุนจากภายนอก รวมถึงทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้เป็นเงินรายได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ในกิจการลูกเสือ และสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือสำรองของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
18. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบบัญชีรับจ่ายเงินและทรัพย์สิน เพื่อควบคุมตรวจสอบการจ่ายเงินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรองให้ถูกต้องตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
19. โรงเรียนมีการประกาศรายรับรายจ่ายให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงการบริหารจัดการเรื่องเงินและทรัพย์สินเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือสำรอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
20. โรงเรียนมีการรายงานเกี่ยวกับการเงิน และทรัพย์สินของลูกเสือสำรองต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ								
21. โรงเรียนมีการจัดให้มีการนิเทศติดตามการรายงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อนำมาใช้ในการรายงานกิจกรรมลูกเสือสำรอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
22. โรงเรียนมีการรายงานด้านบริหารจัดการการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมสำคัญทางลูกเสือสำรองในช่วงปีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
23. โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปี (ลส. 5) เพื่อรายงานข้อมูล หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
24. โรงเรียนมีการบันทึกปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข สรุปผลการดำเนินงาน ลูกเสือสำรอง เสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น เพื่อใช้ประกอบในการ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
25. โรงเรียนได้นำแนวทางการแก้ไขปัญหามาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมลูกเสือสำรองในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
ด้านการวางแผน (planning)								
1. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อนำไปสู่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
2. กำหนดนโยบายการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
3. กำหนดแผนงาน/โครงการสำหรับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
4. กำหนดมาตรการและกลยุทธ์ของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
5. กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ต้องการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริม การควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
6. กำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ และนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
7. กำหนดตัวชี้วัดของการจัดกิจกรรม ลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเอง ของนักเรียนประถมศึกษา ที่ชัดเจนและ เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
8. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการจัด กิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการ ควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ และมีความเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
9. เลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อให้การ ดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
10. จัดสรรทรัพยากรทั้งคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ อย่างพอเพียงในการจัด กิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการ ควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านการจัดองค์กร (organizing)								
11. กำหนดโครงสร้างของกองลูกเสือ สำรอง หมู่ลูกเสือและสายการบังคับ บัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
12. แต่งตั้งหรือมอบหมายการแต่งตั้งครู ผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ประถมศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบคณะ ลูกเสือแห่งชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
13. กำหนดลักษณะของภารกิจและอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานสำหรับครู ผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ประถมศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
14. สนับสนุนด้านอัตรากำลัง/จำนวนครูผู้รับผิดชอบให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
15. สนับสนุนให้ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษาได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางลูกเสือให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
16. เตรียมครูให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษาได้เพื่อทดแทนในกรณีที่มีครูลาออกหรือย้ายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
17. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานที่มุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
18. ครูผู้รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ทั้งการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
19. เน้นกิจกรรมการใช้ชีวิตกลางแจ้ง นอกห้องเรียน ใกล้เคียงธรรมชาติ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เกม และการบริการผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
20. เน้นกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมต่อเหตุการณ์และสภาพปัญหาของเด็กแต่ละวัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
ด้านภาวะผู้นำ (Leading)								
21. มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
22. ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
23. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
24. สามารถชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือ ท่วมเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
25. มีความสามารถในการสื่อสาร การสั่งการ และการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
26. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
27. ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน สร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
28. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ทั้งก่อน ระหว่าง และสิ้นสุดการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
29. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
30. ให้การยกย่องเชิดชูครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านการควบคุม (controlling)								
31. จัดระบบการควบคุมการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา ให้เชื่อมโยง และสอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
32. กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
33. ประเมินแผนงาน โครงการ กิจกรรม และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นระยะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
34. ประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองตามที่หลักสูตรแกนกลางฯ และตามเป้าหมายของแผนงานกำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
35. ประเมินผลการบริหารด้านการเงินและงบประมาณที่สะท้อนผลของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
36. ประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
ส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ประถมศึกษา ให้เหมาะสมต่อไป								
37. ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือสำรอง เพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน ประถมศึกษา ตามแผนงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
38. จัดทำรายงานการประเมินผลการจัด กิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการ ควบคุมตนเองของนักเรียนประถมศึกษา เมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อเป็นการสรุปผลการ ดำเนินงานและสามารถวิเคราะห์ประเด็น ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
39. วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมลูกเสือ สำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของ นักเรียนประถมศึกษา ให้เป็นไปตาม ระเบียบคณะลูกเสือแห่งชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
40. ระบบการควบคุมต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

.....

.....

.....

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 2

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	110.5000	97.086	.797	.979
VAR00002	111.2000	91.683	.849	.978
VAR00003	110.6000	95.352	.812	.978
VAR00004	110.9333	89.444	.936	.977
VAR00005	111.2667	92.685	.815	.978
VAR00007	110.5000	97.086	.797	.979
VAR00008	110.6000	95.352	.812	.978
VAR00009	110.5000	97.086	.797	.979
VAR00010	110.9667	89.482	.937	.977
VAR00011	110.5000	97.086	.797	.979
VAR00013	110.6000	95.352	.812	.978
VAR00014	110.8000	94.303	.767	.978
VAR00015	110.6000	95.352	.812	.978
VAR00016	110.5000	97.086	.797	.979
VAR00017	110.5333	96.464	.793	.978
VAR00019	110.5000	97.086	.797	.979
VAR00020	111.2667	92.685	.815	.978
VAR00021	110.6000	95.352	.812	.978
VAR00022	111.0000	89.586	.934	.977
VAR00023	110.9333	89.444	.936	.977
VAR00025	111.0000	95.172	.674	.979
VAR00026	110.6667	94.920	.782	.978
VAR00027	111.1000	90.369	.903	.978
VAR00028	111.0333	91.620	.847	.978
VAR00029	110.9000	94.369	.743	.978

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 3

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	180.5667	306.668	.840	.991
VAR00002	180.5667	306.668	.840	.991
VAR00003	180.4333	303.357	.949	.991
VAR00004	180.3667	308.033	.891	.991
VAR00005	180.4333	303.357	.949	.991
VAR00006	180.4000	303.145	.954	.991
VAR00007	180.4333	303.357	.949	.991
VAR00008	180.4333	303.357	.949	.991
VAR00009	180.4000	305.628	.920	.991
VAR00010	180.2333	310.599	.892	.991
VAR00012	180.5667	306.668	.840	.991
VAR00013	180.3333	310.644	.859	.991
VAR00014	180.4333	303.357	.949	.991
VAR00015	180.3333	310.644	.859	.991
VAR00016	180.2667	310.409	.889	.991
VAR00017	180.3667	305.413	.929	.991
VAR00018	180.1333	312.257	.868	.991
VAR00019	180.3333	307.816	.904	.991
VAR00020	180.2333	310.599	.892	.991
VAR00021	180.2667	310.409	.889	.991
VAR00023	179.9667	318.861	.670	.991
VAR00024	180.0333	315.757	.769	.991
VAR00025	180.0333	315.757	.769	.991
VAR00026	180.0333	315.757	.769	.991
VAR00027	180.1667	309.661	.866	.991
VAR00028	180.0333	315.757	.769	.991
VAR00029	180.0667	314.478	.805	.991
VAR00030	180.2000	310.924	.893	.991
VAR00031	180.2000	310.924	.893	.991

Case Processing Summary

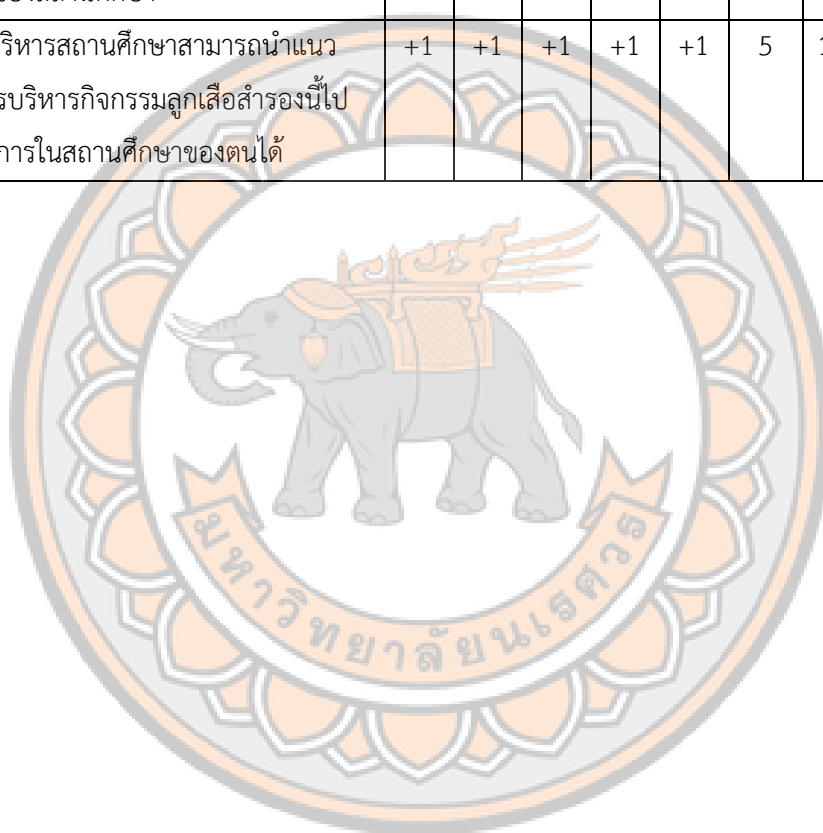
		N	%		
Cases	Valid	30	100.0		
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	30	100.0		
VAR00032		180.1333	312.257	.868	.991
VAR00034		180.2667	310.409	.889	.991
VAR00035		180.1333	312.257	.868	.991
VAR00036		180.2000	310.924	.893	.991
VAR00037		180.2000	310.924	.893	.991
VAR00038		180.1667	311.523	.882	.991
VAR00039		180.1000	313.266	.841	.991
VAR00040		180.1000	313.266	.841	.991
VAR00041		180.1000	313.266	.841	.991
VAR00042		180.1667	311.523	.882	.991
VAR00043		179.9667	318.861	.670	.991

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
1. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพของนักเรียนไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
2. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองมีความสอดคล้องกับสภาพกิจกรรมลูกเสือในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านจัดตั้งกลุ่มหรือกอง ด้านการบังคับบัญชาลูกเสือ ด้านการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ ด้านการเงินลูกเสือ และด้านการรายงานกิจกรรมลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
3. องค์ประกอบสำคัญของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
4. ระบุแนวทางในการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบไว้ได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
5. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
6. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านการควบคุมความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
7. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านการจัดองค์กรมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
8. แนวทางในการดำเนินการขององค์ประกอบด้านการวางแผนมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
9. มีกระบวนการควบคุมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองนี้ไปดำเนินการในสถานศึกษาของตนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบวัดการควบคุมตนเองของนักเรียน

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
การควบคุมสิ่งเร้า								
1. นักเรียนมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุ และสามารถหักห้ามใจที่จะทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
2. นักเรียนมักคิดอย่างรอบคอบก่อนทำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
3. นักเรียนมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานทุกอย่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
4. นักเรียนยึดมั่นในความดีและความถูกต้องเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
5. นักเรียนเอาชนะอุปสรรคในการทำงานด้วยความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
การควบคุมผลการกระทำด้วยตนเอง								
6. นักเรียนมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้เป็นงานยาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
7. นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
8. แม้ต้องเสียประโยชน์บ้างแต่นักเรียนก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
9. นักเรียนมีความอดทนเมื่อต้องอยู่ในกฎระเบียบของสังคมส่วนใหญ่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
10. แม้งานที่ทำจะยุ่งยากแต่นักเรียนก็มี ความมุ่งมั่น มุมานะ และไม่ลดละความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

เรื่อง การประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ
สำรองเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดสุพรรณบุรี

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองฯ								
1.1 แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองที่เสนอ มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ และนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
1.2 แนวทางการวางแผน จัดองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุม ตามกรอบแนวคิดของ Louis A. Allen มีความเหมาะสมในการนำมาปรับใช้กับกิจกรรมลูกเสือสำรองในบริบทของโรงเรียนประถมหรือไม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
1.3 การจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือทั้ง 7 ประการ สามารถตอบโจทย์การส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนในทางปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
1.4 มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคใดบ้างในการนำนโยบายหรือแนวทางเหล่านี้ไปใช้ในโรงเรียนของท่าน เช่น ด้านทรัพยากร บุคลากร หรือโครงสร้างองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
ประเด็นที่ 2 ความมีประโยชน์ของแนวทางต่อการพัฒนานักเรียน								
2.1 กิจกรรมลูกเสือสำรองที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน มีผลต่อการพัฒนาทักษะการควบคุมตนเองของนักเรียนมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
2.2 องค์ประกอบใดของ “วิธีการลูกเสือ” ที่เห็นว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมความรับผิดชอบตนเองของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
2.3 แนวทางการบริหาร (วางแผน/จัดองค์กร/ภาวะผู้นำ/ควบคุม) ที่นำเสนอ มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
2.4 มีตัวอย่างผลสัมฤทธิ์เชิงพฤติกรรมจากนักเรียนที่สามารถสะท้อนว่ากิจกรรมลูกเสือสำรองมีประโยชน์ต่อการควบคุมตนเองหรือไม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ								
3.1 มีข้อเสนอแนะอย่างไรในการปรับปรุงแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือสำรองให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในพื้นที่มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
3.2 มีแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำ หรือการพัฒนาครูผู้รับผิดชอบกิจกรรม ที่สามารถช่วยให้แนวทางนี้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
3.3 ควรมีแนวทางติดตามประเมินผลใดเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นผลที่แท้จริงของการส่งเสริมการควบคุมตนเองของนักเรียนผ่านกิจกรรมลูกเสือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้
3.4 กิจกรรมหรือนวัตกรรมใดที่สามารถนำมาบูรณาการเพิ่มเติมกับกิจกรรมลูกเสือสำรองเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการควบคุมตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	นำไปใช้ได้