

บทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
Administrator's Role and Good Management in Scouting of School under the
Secondary Educational Service Area Office 9

อำไพ โสดาดี¹
AMPAI SODADEE
สายสุดา เตียเจริญ²
SAISUDA TIACHAROEN

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 44 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน หัวหน้ากิจกรรมลูกเสือ จำนวน 1 คน และครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 176 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร ตามแนวคิดของแฟรเรน และเคย์ (Farren & Kaye) และการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี ตามแนวทางของสมาคมลูกเสือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ผู้อำนวยการ ความสะดวก ผู้ให้คำปรึกษา ผู้คาดการณ์ และผู้ประเมิน
2. การนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ทรัพยากร ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านการบรรลุผล ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล
3. บทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ลักษณะแบบคล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

¹ นักศึกษาปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to find : 1) the school administrator role in school under the Secondary Educational Service Area Office 9 2) the good scouting leadership and management in school under the Secondary Educational Service Area Office 9 3) the relationship between school administrator role and good scouting leadership and management in school under the Secondary Educational Service Area Office 9. The samples consisted of 44 secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 9 and the respondents were 4 persons from each school composed of a school director, a scout leader and 2 teachers, 176 totally. The instrument was a questionnaire on the Administrator role based on Farren and Kaye's concept and the good scouting leadership and management based on the guideline of The Scout Association. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results were found that:

1) the administrator role in school under the Secondary Educational Service Area Office 9, as a whole and individual, were found at a high level; ranking from the highest to the lowest as follow : promotion, facility, consultancy, predicted, and appraiser..

2) the good scouting leadership and management in school as a whole and individual, were found at a high level; ranking from the highest to the lowest as follow: using resources, enabling change, working with people, achieving results, providing direction ,managing your time and personal skills.

3) the relationship between administrator role and the good scouting leadership and management in school was positive correlated at a high level, significantly at .01 level.

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ถือว่าขบวนการลูกเสือเป็นขบวนการทางการศึกษาฝ่ายหนึ่งของเยาวชนเพราะเป็นขบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคลทางด้านสมองเพื่อให้เด็กมีสติปัญญา ที่เฉลียวฉลาด พัฒนาการทางด้านร่างกาย เพื่อให้มีร่างกายที่เจริญเติบโตและพร้อมด้วยสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงและพัฒนาทางด้านจิตใจ ให้เป็นผู้มีศีลธรรม คิดและทำในสิ่งที่ดีทั้งนี้ เพื่อความเป็นพลเมืองดีต่อไป เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ กิจการลูกเสือเป็นกิจการที่เป็นโอกาสให้เด็กทุก

เพศ ทุกวัยและทุกฐานะมารวมในขบวนการด้วยความสมัครใจ ด้วยจิตใจที่เป็นอิสระเสรี โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งอุดมการณ์อันนี้ได้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์หลักการและวิธีการของโรเบิร์ต สตีเฟนสัน สไมธ์ เบเดน เพาเวลล์ (Robert Stephenson Smyth Baden Powell) ผู้กำเนิดลูกเสือโลก ได้วางไว้เมื่อ 100 กว่าปีผ่านมา ขบวนการลูกเสือเป็นขบวนการที่มั่นคงเพราะ การลูกเสือ มีจุดประสงค์ร่วมกัน ขบวนการลูกเสือเป็นเหตุผลและหลักสำคัญและความมั่นคงของตนเอง การลูกเสือเป็นขบวนการทางการศึกษาสำหรับ

เยาวชน ที่มีวัตถุประสงค์จะสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาการทางสังคมให้กับเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองดีของประเทศ โดยใช้วิธีการของลูกเสือ ยึดมั่นในกฎและคำปฏิญาณ (Scout Promise and Laws) การเรียนรู้ โดยการกระทำ (Learning by Doing) เน้นการปฏิบัติ กิจกรรมกลางแจ้ง (Outdoor Activities) การใช้ระบบหมู่ (Patrol System) และความก้าวหน้าของบุคคล โดยใช้หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ (Proficiency Badges) การลูกเสือ เป็นการอาสาสมัครทำงานให้การศึกษาพัฒนาเยาวชนโดยไม่มีการแบ่งแยกในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ ลัทธิทางศาสนาใดๆ และไม่อยู่ภายใต้อิทธิพล หรือเกี่ยวข้องกับการเมือง โดยยึดปฏิบัติตามอุดมการณ์ของผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกอย่างมั่นคง วงการศึกษาทั่วโลกถือว่าการลูกเสือ เป็นขบวนการที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนนอกระบบโรงเรียน (Non formal Education Movement) ภายใต้อุดมการณ์ ดังนี้ 1) มีหน้าที่ต่อศาสนาที่ตนเคารพนับถือ 2) มีความจงรักภักดีต่อชาติบ้านเมือง 3) มีความรับผิดชอบ ในการพัฒนาตนเอง 4) เข้าร่วมในการพัฒนาสังคมด้วยการยกย่องและเคารพในเกียรติของบุคคลอื่น 5) ช่วยเสริมสร้างสันติภาพความเข้าใจอันดี เพื่อความมั่นคงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั่วโลก จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กำหนดให้การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก

แนวการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมี

ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

การศึกษาที่เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบบทบาทผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อทราบการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของ แฟรเรน และเคย์ (Farren & Kaye) ได้แก่ 1) ผู้อำนวยความสะดวก 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุนด้านการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี ตามแนวทางของสมาคมลูกเสือ (The Scout Association) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทาง (Providing direction) 2) การทำงานร่วมกับบุคคล (Working with people) 3) การบรรลุผล (Achieving results) 4) การเปิดรับการ

เปลี่ยนแปลง (Enabling change) 5) การใช้ทรัพยากร (Using resources) และ 6) การจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Managing your time and personal skills)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและการจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา พระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อมูลสถิติ รายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือตามขอบเขตของการวิจัย โดยปรับปรุงแก้ไขให้ข้อมูลมีความถูกต้อง โดยรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แปลผล และอภิปรายผล มาจัดทำรายงานการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่ออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 61 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 โรงเรียน โดยได้จากการเปิดตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วใช้การเลือกตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามจังหวัด ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน หัวหน้าลูกเสือ จำนวน 1 คน และ ครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 208 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1) **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน

2) **ตัวแปรที่ศึกษา** ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1) ตัวแปรต้นคือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร (Xtot) ตามแนวคิดแฟรเรนและเคย์ (Farren & Kaye) ประกอบด้วย

2.1.1) ผู้อำนวยการความสะอาด (X1) หมายถึง การช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจ และทักษะที่เป็นจุดขายของตนช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคต ด้านการเงินในระยะยาวสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อโอกาสให้บุคลากรช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานได้

2.1.2) ผู้ประเมิน (X2) หมายถึง แรงผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน และผล การปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมาแจ้งให้บุคลากรทราบความคาดหวัง และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไปชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ผลการปฏิบัติตัว และเป้าหมายในงานอาชีพเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงาน และการปฏิบัติตัวของตนได้

2.1.3) ผู้คาดการณ์ (X3) หมายถึง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร อาชีพ และอุตสาหกรรมช่วยให้บุคลากรสามารถให้ข้อมูล และเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นและการพัฒนาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคลากร

2.1.4) ผู้ให้คำปรึกษา (X4) หมายถึง ช่วยให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานที่ตนต้องการได้ ช่วยเหลือบุคลากรในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานที่

สามารถปฏิบัติได้จริงเชื่อมโยงเป้าหมายในด้านการงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับความต้องการทางธุรกิจ และตามเป้าหมายขององค์กรแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุน รวมทั้งอุปสรรค ที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.1.5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X5) หมายถึง ช่วยให้บุคลากรแต่ละคน สามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียด ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานของบุคคลในสาขาอาชีพอื่นๆ ในองค์กร หรืออุตสาหกรรมอภิปรายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การงานของบุคลากรกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดีๆ ให้กับบุคลากรเหล่านั้นได้สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

2.2) ตัวแปรตาม (Ytot) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี ตามแนวทางของสมาคมลูกเสือแห่งชาติ ประกอบด้วย

สมาคมลูกเสือ (The Scout Association) ได้ให้แนวทางของการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีไว้ 6 ประการ ดังนี้

2.2.1) การกำหนดทิศทาง (Providing direction) (Y1) หมายถึง ผู้จัดการที่ดีในการลูกเสือ จะสร้างวิสัยทัศน์สำหรับลูกเสือในพื้นที่ของพวกเขาและให้ความเป็นผู้นำที่ชัดเจนในการใช้วิสัยทัศน์นั้น ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในกลุ่ม นำโดยตัวอย่าง สร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของคุณในอนาคต จัดทำแผนงานสำหรับกลุ่ม บริษัท ดำเนินการและทบทวนเป็นประจำ ให้ความเป็นผู้นำแรงบันดาลใจและแรงจูงใจสำหรับผู้ใหญ่ที่ทำงานในกลุ่ม และตรวจสอบให้แน่ใจว่าทุกคนในกลุ่มปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบของลูกเสือ

2.2.2 การทำงานร่วมกับบุคคล (Working with people) (Y2) หมายถึง การเป็น ผู้จัดการที่ดีในการลูกเสือจะสร้างจิตวิญญาณของทีม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คนที่อยู่ในพื้นที่ของพวกเขาขึ้นอยู่กับความไว้วางใจและพื้นฐานของลูกเสือ พัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีขึ้นตามความไว้วางใจและคุณค่าลูกเสือกับผู้ใหญ่ในกลุ่มและกับคนอื่นที่คุณทำงานในหน่วยสอดแนมดูแลให้มีการคัดเลือกผู้ใหญ่ที่เหมาะสมเพื่อให้มีบทบาทที่เหมาะสมในกลุ่ม จัดการผู้ใหญ่ในกลุ่มรวมทั้งการจัดสรรงานและการ ทบทวน สนับสนุนผู้ใหญ่ในกลุ่มเพื่อพัฒนาโดย การฝึกรอบตามความต้องการการเรียนรู้ในงานการ ทดลองทักษะใหม่และแก้ไขปัญหามีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน สร้างจิตวิญญาณของทีมใน กลุ่มและสนับสนุนการพัฒนาทีมโดยรวมแก้ไขความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มและลดความเป็นไปได้ที่จะ เกิดความขัดแย้งผ่านการสื่อสารที่ดีและวิธีการอื่น ๆ ดำเนินการประชุมผู้นำที่มีประสิทธิภาพในกลุ่มและมี ส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการประชุมกลุ่มผู้บริหารและ สภาตำบล ดูแลให้ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มปฏิบัติตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดและปฏิบัติตาม ขั้นตอนที่ถูกต้องตามที่ได้ปรึกษาหารือกับผู้บัญชาการ เขตหากมีปัญหาร้ายแรง ดำเนินการทบทวนที่มี ประสิทธิภาพและมอบหมายให้คนใหม่หรือเกษียณอายุ ในกรณีที่เป็น และสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับ องค์กร อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ท้องถิ่นของกลุ่ม

2.2.3 การบรรลุผล (Achieving results) (Y3) หมายถึง การนำและการ จัดการที่ดีในการลูกเสือจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าเป้าหมาย บรรลุเป้าหมายแผนงานจะผ่านไปจนเสร็จสิ้นและ ความสัมพันธ์ที่ดีจะคงอยู่กับพ่อแม่ของคนหนุ่มสาวใน การลูกเสือ และชุมชนท้องถิ่นโครงการที่น่าพอใจใน กลุ่มที่คุณรับผิดชอบและแก้ไขปัญหและปัญหาที่

ผู้ใหญ่และเยาวชนของกลุ่มและพ่อแม่หรือผู้ดูแลของ เยาวชนในกลุ่มยอมรับได้อย่างน่าพอใจ

2.2.4 การเปิดรับการ เปลี่ยนแปลง (Enabling change) (Y4) หมายถึง การ นำและการจัดการที่ดีจะสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้คน คิดถึงวิธีที่สร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงในพื้นที่ของตนและ ใช้การปรับปรุงที่เหมาะสม กระตุ้นให้บุคคลากรคิดถึง แนวทางใหม่และสร้างสรรค์ในการปรับปรุงกลุ่ม มี ความกระตือรือร้นในการคิดใหม่ให้ข้อเสนอแนะที่ สร้างสรรค์และสนับสนุนและสนับสนุนการทำงาน ต่อไปในความคิดที่ดี ดำเนินแผนการปรับเปลี่ยนการ ทำงานร่วมกับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม และตระหนักถึง การมีส่วนร่วมของผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและการ ปรับปรุง

2.2.5 การใช้ทรัพยากร (Using resources) (Y5) หมายถึง การนำและการจัดการที่ดีจะ ช่วยให้เห็นใจได้ว่ามีทรัพยากรและข้อมูลเพียงพอที่จะ ช่วยให้ผู้คนที่ในพื้นที่ของตนสามารถใช้ข้อมูลได้เป็น อย่างดีเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการบริหารเพื่อให้ แน่ใจว่างบประมาณมีการจัดการสำหรับกลุ่ม ในฐานะ ที่เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการ บริหารให้แน่ใจว่ามี รายได้เพียงพอสำหรับกลุ่มรวมถึงการระบุแหล่งรายได้ อื่นเช่นเงินช่วยเหลือ การทำงานร่วมกับคณะกรรมการ บริหารและผู้นำเพื่อให้มั่นใจว่าสถานที่และอุปกรณ์การ ประชุมของกลุ่มมีความปลอดภัยและผู้คนทำหน้าที่ อย่างรับผิดชอบทำงานร่วมกับหัวหน้าส่วนและ คณะกรรมการ บริหารเพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่ม บริษัท มี ทรัพยากรทางกายภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนการ ทำงานร่วมกับผู้ใหญ่และคนหนุ่มสาวเพื่อลดผลกระทบ เชิงลบและเพิ่มผลกระทบเชิงบวกที่กลุ่มบริษัท มีต่อ สิ่งแวดล้อม ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องทั้งหมดภายในกลุ่ม ตาม ข้อมูล ที่มีอยู่ที่ดีที่สุด และตรวจสอบให้

แน่ใจว่าผู้ใหญ่ทุกคนในกลุ่มมีข้อมูลที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.2.6 การจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Managing your time and personal skills) (Y6) หมายถึง การนำและการจัดการลูกเสือที่ดีจะใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพและยังคงเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่สามารถนำสู่บทบาทของการลูกเสือสอดคล้องกับเป้าหมายและเป้าหมายที่เป็นจริงของผู้บัญชาการมณฑลเพื่อพัฒนากลุ่มลูกเสือของคุณที่มุ่งสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสมาคมลูกเสือ ถ้ามองและทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีที่ปฏิบัติหน้าที่ ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอว่าคุณใช้เวลาอย่างไรและระบุการปรับปรุงงานที่เป็นไปได้เพื่อให้มุ่งเน้นไปที่เป้าหมาย และลำดับความสำคัญที่ตกลงกันไว้ และระบุถึงทักษะและความรู้ที่คุณต้องการพัฒนาหรือปรับปรุงและทำตามขั้นตอนที่คุณจะทำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ 5) ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร ตามแนวคิดของแฟรเรน และเคย์ (Farren & Kaye)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี ตามแนวทางของสมาคมลูกเสือ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's rating scales) โดยมีความหมายดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง บทบาทผู้บริหาร หรือการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับที่ 2 หมายถึง บทบาทผู้บริหาร หรือการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี อยู่ในระดับ น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับที่ 3 หมายถึง บทบาทผู้บริหาร หรือการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับที่ 4 หมายถึง บทบาทผู้บริหาร หรือการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี อยู่ในระดับ มาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับที่ 5 หมายถึง บทบาทผู้บริหาร หรือการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีวรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลมาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนนภาษา ความถูกต้องของเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนี ความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน มีผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 4 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 32 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหา ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .993

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลตามความจริงผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามในการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายในที่ดูแลรับผิดชอบการตอบแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามให้ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์บทบาทผู้บริหาร กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยิมเลขคณิต (Arithmetic mean) (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (S.D.) ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ถือว่าค่ามัธยิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใดแสดงว่าลักษณะการปฏิบัติตรงตามสภาพที่เป็นจริงแบบนั้น โดยผู้วิจัยได้ ใช้การวิเคราะห์คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 ผู้วิจัยนำค่ามัธยิมเลขคณิตเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น (X) และตัวแปรตาม (Y) ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 53.98 เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.02 ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.39 รองลงมาคือ อายุ มากกว่า 45 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 อายุ 26-35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และน้อยที่สุดคือ

อายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ส่วนระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาโทมี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 48.86 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 และระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.69 ด้านตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งผู้บริหาร (ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ) และหัวหน้าลูกเสือ (หัวหน้ากิจกรรมลูกเสือ) มีจำนวน 44 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ

ละ 25.00 และครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95 รองลงมาประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.57 ประสบการณ์ 6-10 ปี และ 16-20 ปี มีจำนวน 29 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.48 และประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.52

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=44)

ข้อที่	บทบาทผู้บริหาร (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้อำนวยการ (X ₁)	4.20	0.28	มาก
2	ผู้ประเมิน (X ₂)	4.16	0.26	มาก
3	ผู้คาดการณ์ (X ₃)	4.28	0.26	มาก
4	ผู้ให้คำปรึกษา (X ₄)	4.18	0.27	มาก
5	ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X ₅)	4.22	0.29	มาก
รวม		4.21	0.23	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 (X_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.23) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า บทบาทผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้คาดการณ์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.26) ด้านส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.29) ด้านผู้

อำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.28) ด้านผู้ให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.27) และด้านผู้ประเมิน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.26 - 0.29 ซึ่งหมายถึงมีการกระจายน้อย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=44)

ข้อที่	การนำและการจัดการลูกเสือที่ดี (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการกำหนดทิศทาง (Y_1)	4.13	0.29	มาก
2	ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล (Y_2)	4.15	0.30	มาก
3	ด้านการบรรลุผล (Y_3)	4.14	0.29	มาก
4	ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (Y_4)	4.20	0.30	มาก
5	ด้านการใช้ทรัพยากร (Y_5)	4.21	0.31	มาก
6	ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Y_6)	4.24	0.28	มาก
รวม		4.18	0.26	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการนำและการจัดการ
ลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9 (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.18, S.D. = 0.26) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า การนำและการ
จัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย
เรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.24$, S.D. =
0.28) ด้านการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.31) ด้าน
การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.30) ด้าน
การทำงานร่วมกับบุคคล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.30) ด้านการ
บรรลุผล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.29) และด้าน การกำหนด

ทิศทาง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.28 - 0.31 ซึ่ง
หมายถึงมีการกระจายน้อย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความ
คิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือ ที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง บทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือ ที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n=44)

บทบาท ผู้บริหาร	การนำและ การจัดการ	ด้านการกำหนด ทิศทาง (Y ₁)	ด้านการทำงาน ร่วมกับบุคคล (Y ₂)	ด้านการ บรรลุผล (Y ₃)	ด้านการเปิดรับ การ เปลี่ยนแปลง (Y ₄)	ด้านการใช้ ทรัพยากร (Y ₅)	ด้านการจัดการ เวลาและทักษะ ส่วนบุคคล (Y ₆)	การนำและการ จัดการลูกเสือที่ ดี (Y _{tot})
ด้านผู้อำนวยการ สะดวก (X ₁)		.569**	.550**	.559**	.649**	.584**	.532**	.649**
ด้านผู้ประเมิน (X ₂)		.630**	.662**	.600**	.692**	.659**	.573**	.719**
ด้านผู้คาดการณ์ (X ₃)		.644**	.649**	.695**	.695**	.691**	.583**	.746**
ด้านผู้ให้คำปรึกษา (X ₄)		.635**	.632**	.705**	.718**	.709**	.657**	.765**
ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X ₅)		.731**	.675**	.822**	.681**	.711**	.632**	.803**
บทบาทผู้บริหาร (X _{tot})		.732**	.721**	.776**	.780**	.765**	.679**	.840**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทผู้บริหาร (X_{tot}) กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี (Y_{tot}) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง (r_{xy} = .840) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง บทบาทผู้บริหาร (X_{tot}) กับการนำและการจัดการลูกเสือ ที่ดีรายด้าน (Y₁₋₆) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (Y₄) (r_{xy} = .780) ด้านการบรรลุผล (Y₃)

(r_{xy} = .776) ด้านการใช้ทรัพยากร (Y₅) (r_{xy} = .765) ด้านการกำหนดทิศทาง (Y₁) (r_{xy} = .732) และด้านการทำงานร่วมกับบุคคล (Y₂) (r_{xy} = .721) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Y₆) (r_{xy} = .679)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง บทบาทผู้บริหารในแต่ละด้าน กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี พบว่า บทบาทผู้บริหาร ด้านผู้อำนวยการสะดวก (X₁) กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r_{xy} = .649) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้อำนวยการสะดวก พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและ

การจัดการลูกเสือที่ดี ทุกด้าน (Y1 - Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการเปิดรับ การเปลี่ยนแปลง (Y4) ($r_{xy} = .649$) ด้านการใช้ทรัพยากร (Y5) ($r_{xy} = .584$) ด้านการกำหนดทิศทาง (Y1) ($r_{xy} = .569$) ด้านการบรรลุผล (Y3) ($r_{xy} = .559$) ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล (Y2) ($r_{xy} = .550$) และ ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Y6) ($r_{xy} = .532$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

บทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ประเมิน (X2) กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี (Ytot) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .719$) เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ประเมิน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีทุกด้าน (Y1 - Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมีเพียง 1 ด้าน คือ ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (Y4) ($r_{xy} = .692$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล (Y2) ($r_{xy} = .662$) ด้านการใช้ทรัพยากร (Y5) ($r_{xy} = .659$) ด้านการกำหนดทิศทาง (Y1) ($r_{xy} = .630$) ด้านการบรรลุผล (Y3) ($r_{xy} = .600$) และด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Y6) ($r_{xy} = .573$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

บทบาทผู้บริหาร ด้านผู้คาดการณ์ (X3) กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี (Ytot) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .746$) เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้คาดการณ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีทุกด้าน (Y1 - Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านการบรรลุผล (Y3) ($r_{xy} = .695$) ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (Y4) ($r_{xy} = .695$) และด้านการใช้ทรัพยากร (Y5) ($r_{xy} = .691$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล (Y2) ($r_{xy} = .649$) ด้านการกำหนดทิศทาง (Y1) ($r_{xy} = .644$) และด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Y6) ($r_{xy} = .583$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

บทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ให้คำปรึกษา (X4) กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี (Ytot) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .765$) เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหารด้านผู้ให้คำปรึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีทุกด้าน (Y1 - Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (Y4) ($r_{xy} = .718$) ด้านการใช้ทรัพยากร (Y5) ($r_{xy} = .709$) และด้านการบรรลุผล (Y3) ($r_{xy} = .705$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Y6) ($r_{xy} = .657$) ด้านการกำหนดทิศทาง (Y1) ($r_{xy} = .635$) และด้านการทำงานร่วมกับบุคคล (Y2) ($r_{xy} = .632$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

บทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X5) กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี (Ytot) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .803$) เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีทุกด้าน (Y1 - Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านการบรรลุผล (Y3) ($r_{xy} = .822$) ด้านการกำหนดทิศทาง (Y1) ($r_{xy} = .731$) และด้านการใช้ทรัพยากร (Y5) ($r_{xy} = .711$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (Y4) ($r_{xy} = .681$) ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล (Y2) ($r_{xy} = .675$) และด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Y6) ($r_{xy} = .632$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้คาดการณ์ ด้านส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ประเมิน จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ การบริหารโรงเรียนในปัจจุบันต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวุฒิภาวะสูง และมีภารกิจที่หลากหลายในทุกด้านเพื่อบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง สร้างความเชื่อมั่นในการส่งบุตรหลานมาเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานทุกด้านในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง งานงบประมาณซึ่งเป็นระบบการสนับสนุนให้ทุกภารกิจในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น งานบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร งานบริหารงานทั่วไป ทำทุกอย่างให้เป็นระบบรวดเร็วถูกต้อง และในปัจจุบันผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิชาการ และเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณมา หมายแดง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ผู้คาดการณ์ และผู้ให้คำปรึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นนักวางแผน กำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ของโรงเรียนให้มีคุณภาพตลอดเวลาและเมื่อพิจารณาถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวก

สะดวกให้ทุกสิ่งทุกอย่างในโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นส่งผลให้การบริหาร คุณภาพผู้เรียน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารจะต้องกำกับติดตาม และประเมินผลการทำงานของบุคลากรในแต่ละฝ่ายรวมทั้ง ประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อพบข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุง จะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ทันทั่วทั้งที่

จากผลการวิจัย พบว่า การนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ด้านการใช้ทรัพยากร ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านการบรรลุผล และด้านการกำหนดทิศทางตามลำดับด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการลูกเสือ ผู้บริหารและครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนมีทักษะและการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ความรู้ในวิชาลูกเสืออย่างดี มีการติดตาม ศึกษาภาวะเรียบร้อยของลูกเสืออย่างเป็นระยะ รวมทั้งมีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการสอนลูกเสือตามลำดับขั้นตอน เพื่อสร้างคุณค่าทางการเรียนให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ กาพมาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการจัดการลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน ด้านการสนับสนุนและการส่งเสริมการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

ด้านการใช้ทรัพยากร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สามารถตรวจสอบ และตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่อย่างดีที่สุดเพื่อความถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากที่สุด และสามารถบริหารจัดการรายได้ภายในโรงเรียน โดยระบุแหล่งรายได้อื่น หรือเงินช่วยเหลือ ได้อย่างชัดเจนถูกต้อง และคำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นเป็นผลกระทบเชิงลบและผลกระทบเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติธรรมนาถพงศ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของกูลิคและเออร์วิค ที่เรียกว่า POSDCORB มาบูรณาการใช้กับการบริหารกับกิจกรรมลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการจัดการองค์กรอยู่ในระดับมาก

ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการจัดการลูกเสือในโรงเรียน ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงของผู้ปฏิบัติงาน มีความสามารถกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาลูกเสือในแนวทางใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาลูกเสือในแนวทางใหม่ รวมทั้งมีการดำเนินการตามแผนการปรับเปลี่ยนการทำงานร่วมกับครูผู้สอนทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัต กลกิจ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกอบรมลูกเสือสามัญในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีมีการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกอบรมลูกเสือสามัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิทางลูกเสือให้กับบุคลากร ตระหนักถึงการสร้างคุณค่าให้เกิดปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจการลูกเสือที่ดีในองค์กร ให้การดูแล ให้มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสบการณ์และคุณวุฒิที่เหมาะสม เพื่อให้มีบทบาทที่ด้านกิจการลูกเสือที่ดี จัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการลูกเสืออย่างเต็มความสามารถ มีการสร้างจิตวิญญาณ การทำงานเป็นทีม การดำเนินกิจการลูกเสืออย่างต่อเนื่อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานตามกิจการลูกเสือที่ดีขึ้น มีการจัดประชุมผู้ปฏิบัติงานด้านการลูกเสือเพื่อพัฒนาให้กิจการลูกเสือในองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่ดี สามารถแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นผ่านวิธีการ การสื่อสารที่ดี ดูแลผู้กำกับลูกเสือปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดและปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามที่ได้ปรึกษาหารือกับผู้บัญชาการเขตหากมีปัญหาร้ายแรงรวมทั้งมีการ ทบทวน การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและมอบหมายงานที่จำเป็น สร้างและรักษาความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ กาพมาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน ด้านงานสนับสนุนและการส่งเสริมการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

ด้านการบรรลุผล ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมตามคุณวุฒิทางลูกเสือ และมีการสร้างความมั่นใจให้กับครูและบุคลากรทางลูกเสือว่าจะบรรลุเป้าหมายแผนงานที่วางไว้ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้คงอยู่กับชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ของบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ ธรรมนาถพงศ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของกูลิคและเออร์วิค ที่เรียกว่า POSDCORB มาบูรณาการใช้กับการบริหารกับกิจกรรมลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการจัดการองค์กรอยู่ในระดับมาก

ด้านการกำหนดทิศทาง ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร มีความเป็นผู้นำ มีการสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงานเป็นทีม มีการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต มีการจัดทำแผนงานสำหรับบุคลากร ดำเนินการ และทบทวนแผนงานเป็นประจำ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ดี และมีการตรวจสอบให้เห็นชัดเจนว่าทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบของลูกเสือเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ กาฬมาตย์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล

และด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน ด้านการสนับสนุนและ การส่งเสริมการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย พบว่าบทบาทผู้บริหาร การนำและการจัดการลูกเสือที่ดี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการบรรลุผล ด้านการใช้ทรัพยากร ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ทั้งนี้เพราะถ้าผู้บริหารทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นในสถานศึกษาก็จะทำให้การนำและการจัดการลูกเสือที่ดีมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันไปด้วยก็จะทำให้มีการจัดการลูกเสือในโรงเรียนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ ปะนาสังข์ ได้วิจัยเรื่องการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะการวางแผน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารในแต่ละด้านกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี พบว่า บทบาทผู้บริหารด้านผู้อำนวยการความสะดวกกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารอาจจะมีย่อจำกัดในการอำนวยความสะดวกกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี เช่นงบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญ

ตรง มุลพร้อม ได้วิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพในการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้อำนวยความสะดวก พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี ทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ทรัพยากร ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการบรรลุผล ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล และ ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะบทบาทของผู้บริหารด้านผู้อำนวยความสะดวกนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสืออำนวยความสะดวกให้ทุกอย่างเช่นด้านสถานที่ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ เมื่อผู้บริหารได้อำนวยความสะดวกในสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้การนำและการจัดการลูกเสือที่ดีมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรเกียรติ เครือประดับ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ประเมิน กับ การนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับสูงโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ประเมิน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ ด้านการเปิดรับ

การเปลี่ยนแปลงส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านการใช้ทรัพยากร ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการบรรลุผล และด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะถ้าผู้บริหารมีการ มีการประเมินผลติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนเป็นประจำก็จะทำให้ครูผู้สอน นักเรียนตลอดทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมลูกเสือเห็นความสำคัญและก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์กันกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์พา คล้ายกมล ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้คาดการณ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับสูงโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้คาดการณ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านการบรรลุผล ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้ทรัพยากร ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีบทบาทในด้าน การคาดการณ์นั้นก็จะทำให้การบริหารด้านกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนมีความพร้อมที่จะรับ การเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่างๆได้ในทุกๆด้าน ซึ่งก็จะทำให้เกิดให้ความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวิภา กลกิจ

ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกอบรมลูกเสือสามัญในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกอบรมลูกเสือสามัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดในระดับมาก คือ ด้านการวางแผนด้านการจัดกิจกรรม และด้านวัดผลประเมินผล

เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ให้คำปรึกษากับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับสูงโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ให้คำปรึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ทรัพยากร และด้านการบรรลุผล ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีบทบาทด้านผู้ให้คำปรึกษาจะทำให้ครูผู้สอนลูกเสือ รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือไปปรึกษาหารือเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมลูกเสือเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงทำให้บทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ให้คำปรึกษากับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ ธรรมนาถพงศ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของกูลิคและเออร์วิค ที่เรียกว่า POSDCORB มาบูรณาการใช้กับการบริหารกับกิจกรรมลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการจัดการองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีบทบาทด้าน

ผู้ให้คำปรึกษาก็จะทำให้ให้ครูผู้สอนลูกเสือรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือไปปรึกษาหารือเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมลูกเสือ ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านการทำงานร่วมกับบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงทำให้บทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ให้คำปรึกษากับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ ธรรมนาถพงศ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของกูลิคและเออร์วิค ที่เรียกว่า POSDCORB มาบูรณาการใช้กับการบริหารกับกิจกรรมลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการวางแผน ด้านการมอบหมายงาน ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน กกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับสูงโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านการบรรลุผล ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้เพราะบทบาทผู้บริหารด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนจะมีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือในหลายๆด้าน เช่น ด้านงบประมาณ ด้านการเพิ่มเติมความรู้ด้านลูกเสือ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความสัมพันธ์กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในด้านการบรรลุผล ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านการใช้ทรัพยากรซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวิภาท กลกิจ ได้ศึกษาวิจัย

เรื่อง การศึกษาการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกอบรมลูกเสือสามัญในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีมีการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกอบรมลูกเสือสามัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดกิจกรรม และด้านวัตถุประสงค์ ประเมินผล ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล และด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ทั้งนี้เพราะบทบาทผู้บริหารด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนจะมีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือในหลายๆด้าน เช่น ด้านงบประมาณ ด้านการเพิ่มเติมความรู้ด้านลูกเสือ เป็นต้น นั้นจะทำให้คือ ด้านการเปิดรับ การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล และด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ ธรรมนาถพงศ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของกูลิคและเออร์วิค ที่เรียกว่า POSDCORB มาบูรณาการใช้กับการบริหารกับกิจกรรมลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการวางแผน ด้านการมอบหมายงาน ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนกับการนำ และการจัดการลูกเสือที่ดี เป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ส่งเสริม

สนับสนุน กับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านการบรรลุผล ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ทรัพยากรและด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 10 คู่ คือ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน กับด้านการบรรลุผล ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน กับด้านการกำหนดทิศทาง ด้านผู้ให้คำปรึกษา กับด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน กับด้านการใช้ทรัพยากร ด้านผู้ให้คำปรึกษา กับด้านการใช้ทรัพยากร ด้านผู้ให้คำปรึกษากับด้านการบรรลุผล ด้านผู้คาดการณ์ กับด้านการบรรลุผล ด้านผู้คาดการณ์ กับด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้ประเมิน กับด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง และด้านผู้คาดการณ์ กับด้านการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนย่อมจะทำให้การนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในด้านต่างๆมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วรธนา หมดแห่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 20 คู่ คือ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน กับด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน กับด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านผู้ประเมิน กับด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านผู้ประเมิน กับด้านการใช้ทรัพยากร ด้านผู้ให้คำปรึกษา กับด้านการใช้ทรัพยากร ด้านผู้ประเมิน บุคคล ด้านผู้อำนวยความสะดวก กับด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้คาดการณ์ กับด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านผู้คาดการณ์ กับด้านการกำหนดทิศทาง ด้าน

ผู้ให้คำปรึกษา กับด้านการกำหนดทิศทาง ด้านผู้ให้คำปรึกษา กับด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน กับด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ด้านผู้ประเมินกับด้านการกำหนดทิศทาง ด้านผู้ประเมินกับด้านการบรรลุผล ด้านผู้อำนวยความสะดวก กับด้านการใช้ทรัพยากร ด้านผู้คาดการณ์ กับด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ด้านผู้ประเมิน กับด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ด้านผู้อำนวยความสะดวก กับด้านการกำหนดทิศทาง ด้านผู้อำนวยความสะดวก กับด้านการบรรลุผล ด้านผู้อำนวยความสะดวก กับด้านการทำงานร่วมกับบุคคล และด้านผู้อำนวยความสะดวก กับด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ทั้งนี้เพราะบทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้ให้คำปรึกษา ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้คาดการณ์ เมื่อมีอยู่ในตัวผู้บริหารของโรงเรียนแห่งใดย่อมจะทำให้การนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กันใน ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการทำงานร่วมกับบุคคล ด้านการบรรลุผล ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ทรัพยากรและด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ ธรรมนาถพงศ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของกูลิคและเออร์วิค ที่เรียกว่า POSDCORB มาบูรณาการใช้กับการบริหารกับกิจกรรมลูกเสือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการวางแผน ด้านการมอบหมายงาน ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ด้านบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีนั้น เป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลการศึกษารoles บทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหาร ด้านผู้ประเมิน (X2) ต่ำสุด สามารถพัฒนาได้โดย ผู้บริหารสามารถเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในองค์กรรับทราบ เพื่อปรับปรุงและปฏิบัติตามจนทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยผู้บริหารต้องให้การเสนอแนะแก่บุคลากรอย่างชัดเจน นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. จากผลการวิจัย พบว่า การนำและการจัดการลูกเสือที่ดี ด้านการจัดการเวลาและทักษะส่วนบุคคล (Y6) ต่ำสุด สามารถพัฒนาได้โดย ผู้บริหารและผู้สอนวิชาลูกเสือมีทักษะ และกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ความรู้ในวิชาลูกเสืออย่างดี ซึ่งต้องได้รับการฝึกอบรมด้านกิจกรรมลูกเสือ หรือโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในวิชาลูกเสือเป็นอย่างดี

3. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหาร และการนำและการจัดการลูกเสือที่ดี มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความใส่ใจในด้าน ผู้บริหารสามารถเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในองค์กรรับทราบ เพื่อปรับปรุงและปฏิบัติตามจนทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และผู้บริหารและผู้สอนวิชาลูกเสือมีทักษะ และควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ความรู้ในวิชาลูกเสืออย่างดี ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านกิจกรรมลูกเสือที่ดีขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่มีผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้เผยแพร่ไป และเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาค้นคว้าของบุคคลผู้สนใจทั่วไป ทั้งในระดับผู้บริหาร นักวิชาการ และนักเรียน จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนเอกชน และหรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่น

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารกับการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนำและการจัดการลูกเสือที่ดีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

รายการอ้างอิง

- กองวิสุทธารมณ. ระบบลูกเสือโลกแนวใหม่ ฉบับ พ.ศ. 2521. เข้าถึงได้จาก <http://www.sat.or.th>
กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. คู่มือการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2545), 29-45.
- _____กรมวิชาการ, “สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาคุณภาพวิชาการกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พ.ศ. 2546,” 2546, 21.
- _____กรมวิชาการ, “สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาคุณภาพวิชาการกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พ.ศ. 2555,” 2555, 8.กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาลูกเสือ สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจกรรมนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 3)
- กระทรวงศึกษาธิการ. แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2552
- ขจรเกียรติ เครือประดับ. “การบริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551
- ณัฐพงศ์ ปะนาสังข์. “การบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2553
- บุญตรง มุลพร้อม. “แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจการลูกเสือสามัญในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2554
- แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2535

ผจญ ชาญรอปฐ์. “การพัฒนาการดำเนินงานกิจการลูกเสือในโรงเรียนบ้านธาตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น.” ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,2552

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิชชิ่ง,2542

สมบัติ ธรรมนาถพงศ์. “การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2551.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์
พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2535,

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา. “จุดประกายการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้.” เอกสารปฏิรูปกระบวนการ เรียนรู้ ลำดับที่ 7, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์, 2542

_____จุดประกายการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้, เอกสารปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ลำดับที่ 7, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ 2542

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ.2551** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ,2551,2.,

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ . **ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือชั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว, 2551

สุบิน ฝ่ายเทศ. “การศึกษาปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือในโรงเรียนบ้านกรวดวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.” ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,2552.

สุรสิทธิ์ กาพมาตย์. “ การศึกษาสภาพการบริหารกิจการลูกเสือสามัญในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามุกดาหาร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,2553.

อภิวาท กลกิจ. “การศึกษาการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกอบรมลูกเสือสามัญในโรงเรียนสังกัด เทศบาลเมืองราชบุรี.” สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2551.

อาคม วัดไธสง. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารสถานศึกษา** สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547

Best, John W. **Research in Education** . New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970

Brandt,Linda Ann , “Perception of Community Paticipation in Education On Canadian Indian Reserves:An Issue of Self-Role Merger”Dissertation Abstract Internation,1999.

Cronbach Lee J., **Essentials of Psychological Testing** New York : Harper & Row Publisher, 1974.

Farren Caela and Beverky L.Kaye. “New Skills for New Leadership Roles,” in **The Leader of Future.** 3rd ed. New York :

- The Drucker Foundation, 1996.
- Hoog, Michael A. **Social Psychology** Texas: Argus Communications A Division of DLM, 1998
- Hoog, Gary A. **Yukl's Intergrating Taxonomy of Managerial Behavior**_accessed 2 January 2014. Available from <http://www.nrru.ac.th/article/leadership>
- Hagerty, R.E, "An Investigation of Student Activity Programs in Michigan Junior High School"(Dissertation Abstract International, 1991), 2401-A.
- Katz Daniel and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organization**. 2nd ed. New York : John Wiley & Son, 1978.
- Krejcie และ Morgan. อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2535.
- Moreilon."Scouts Serving the Cause of Literacy:Literacy lessons." Dissertation Abstract International Bureau of Adult of Education : Geneva Switzerland, 2005.
- Raskoff, Sall A, "Volunteering to Do Good: Adult Volunteers in Boy Scouts (Dissertation Abstract International, 1995), 3966-A.
- Sarbin Theodore and Raq H. Jurnur, **Role The Encyclopaedia of Social Science**(New York: Gordon and Breach Science Publishers, 1995
- Sarbin Paul B. **Sociology** New York: McGraw-Hill Book Company, 1996.-85
- Yukl, Gary A. **Yukl's Intergrating Taxonomy of Managerial Behavior** เข้าถึงเมื่อวันที่ accessed 2 January 2014. <http://www.nrru.ac.th/article/leadership>