



ข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
เรื่อง บทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

โดย

นายจักรธรร มาทวีโชติกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)
สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
เรื่อง บทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

โดย

นายจักรธรร มาทวิโชติกุล



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)
สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Policy proposal to National Scout Bureau
Subject National Scout Bureau's roles
Effect of Scout Act B.E. 2008 promulgate

BY

MR. JAKTARN MATHAVEECHOTIKUL



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE (POLITICS AND GOVERNMENTS)
PROGRAM IN POLITICS AND GOVERNMENTS FOR EXECUTIVE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2017
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นายจักรธาร มาทวีโชติกุล

เรื่อง

ข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เรื่องบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ.2551

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)

เมื่อ วันที่ 10 มกราคม พ.ศ.2561

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



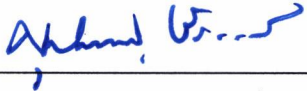
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิตา กมลเวชช)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัยวาลย์)

| | |
|---------------------------------|--|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | ข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เรื่อง บทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 |
| ชื่อผู้เขียน | นายจักรธาร์ มาทวีโชติกุล |
| ชื่อปริญญา | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) |
| สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย | การเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ เหลืองประภัสร์ |
| ปีการศึกษา | 2560 |

บทคัดย่อ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานในการขับเคลื่อนกิจการลูกเสือแห่งชาติ เป็นฟันเฟืองใหญ่ ในการตอบสนองตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ตามนโยบายของสภาลูกเสือไทยและมติของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ อีกทั้ง ยังเป็นหน่วยงานในการประสานงาน ตลอดจนร่วมมือซึ่งกันและกันกับลูกเสือส่วนภูมิภาคและภาคีเครือข่าย แต่ที่ผ่านมา กิจการลูกเสือไทยกลับซบเซาลง ไม่มีชื่อเสียงเหมือนแต่ก่อน งานวิจัยฉบับนี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารกิจการลูกเสือด้านต่าง ๆ ทั้งด้านโครงสร้างกิจการลูกเสือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม และการจัดการรูปแบบเครือข่าย และบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ การบริหารจัดการในภาพรวม ที่สามารถขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในด้านต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ซึ่งสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพระราชบัญญัติลูกเสือได้ วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document Analysis) 2. การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อแยกให้เห็นระหว่างกรรมการโดยตำแหน่ง (Collaborative) กับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ (Volunteer) ซึ่งสัมภาษณ์จากผู้แทนระดับต่าง ๆ คือ กรรมการสภาลูกเสือไทย กรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ พนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กรรมการลูกเสือจังหวัด สำนักงานลูกเสือจังหวัด กรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน ภาคีเครือข่าย และสมาคม สโมสรลูกเสือต่าง ๆ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ที่ผ่านมาไม่เข้าใจบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติอย่างแท้จริง ไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ นโยบายของสภาลูกเสือไทยและมติของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้ ส่งผลให้กิจการลูกเสือไทยซบเซาลง และไม่เกิดการพัฒนา ให้เป็นปัจจุบันและเป็นสากล การวิจัยนี้จึงได้เสนอแนะทางต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไว้ 3 แนวทาง 1. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับนโยบาย 2. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับบริหารและการบริหารองค์กร และสามารถประสานงานไปสู่ภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3. การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างระดับบริหารไปถึงระดับปฏิบัติการ รวมทั้งเครือข่ายและทำงานร่วมกับองคคัพยพ (Volunteer) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ลูกเสือ, บุคลากรทางการลูกเสือ, บทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

| | |
|--------------------------------|--|
| Independent Study Title | POLICY PROPOSAL TO NATIONAL SCOUT BUREAU SUBJECT NATIONAL SCOUT BUREAU' ROLES EFFECT OF SCOUT ACT B.E. 2008 PROMULGATE |
| Author | Mr. Jaktarn Mtahaveechotikul |
| Degree | Master of Political Science (Politics and Governments) |
| Major Field/Faculty/University | Program in Politics and Governments for Executive Political Science Thammasat University |
| Independent Study Advisor | Assistant professor Wasan Luangprapat, Ph.D. |
| Academic Years | 2017 |

ABSTRACT

National Scout Bureau is an organization that has been established in order to drive scouting as to response to the objectives of National Scout Organization of Thailand according to the policy of National Scout Council and the agreement of National Scout Executive Board and Scout Networking. However, unlike in the past scouting in Thailand has been bring in down turn. Therefore, this research, Quality research, aims to 1. Study the factors that cause problems in Thai scouting administration in many aspects such as Thai scouting structure, scouting administration, scouting participation and network management, and National Scout Bureau's roles. 2. Study to find solutions in scouting administration in big picture as to truly drive scouting in all aspects effectively after the declaration of Scout Act B.E. 2008. Methodology consists of 1. Document Analysis. 2. In-depth interview as to classify collaborative and volunteer. The interview is done by interviewing the representatives in many levels from Member of National Scout Council, National Scout Executive Board, Staff of National Scout Bureau, Provincial Scout Executive

Board, Provincial Scout Office, Educational District Scout Executive Board, Educational District Scout Office, School, Scout Networking and Scout Club

The study found that executive and staff of National Scout Bureau have not been really understanding the roles of National Scout Bureau and could not deliver the objectives of National Scout Organization of Thailand, policy of National Scout Council as well as the agreement of National Scout Executive Board. It caused the development of Thai scouting to stop. The recommendation of this study for National Scout Bureau are as following 1. Structure of authority at policy level. 2. Structure of authority at administration level and Improve coordination between National Scout Bureau administration and regional administration to its advantage to reach the objectives and 3. Management of the relationship between administration level and operational level, National Scout Bureau must build up network and work with volunteer effectively.

Keywords: Scout, Scout Leader (Volunteer), National Scout Bureau's roles.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้คงไม่อาจสำเร็จสมบูรณ์ขึ้นมาได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ เหลืองประภัสร์ ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งได้ให้ข้อมูล คำชี้แนะต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมาก โดยเฉพาะการวางเค้าโครง แนวทางการเขียนเนื้อหาและบทวิเคราะห์ อีกทั้งยังได้สละเวลาอันมีค่าตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัยอีกด้วย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีดา กมลเวช ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และ นายปรเทพ สุจริตกุล อดีตสมาชิกวุฒิสภา (อดีตกรรมการวิสามัญ ศึกษาเพื่อส่งเสริมและฟื้นฟูกิจการลูกเสือแห่งชาติ วุฒิสภา) ที่ท่านได้กรุณาชี้แนะ แนวทางและคำแนะนำ ตลอดจนข้อสังเกตต่าง ๆ ทำให้ผู้เขียนได้พัฒนาแนวคิดและไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบตรงประเด็นยิ่งขึ้น จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ ที่นี้

การดำเนินการวิจัยไม่อาจสำเร็จลุล่วงไปได้ หากปราศจากความร่วมมือจากเจ้าของเอกสารทางวิชาการ เอกสารสำคัญ ทั้งหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน รวมถึงผู้ใหญ่ใจดี และบุคลากรทางการลูกเสือทั้งหลาย ที่ให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจกับผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และผู้ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูทุกเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดาและผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมีข้อบกพร่องประการใดเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดแต่เพียงผู้เดียว และขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นายจักรธรร มาทวีโชติกุล

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | (1) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | (3) |
| กิตติกรรมประกาศ | (5) |
| สารบัญตาราง | (11) |
| สารบัญภาพ | (12) |
| บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.1 องค์การลูกเสือโลก | 1 |
| 1.1.1 สำนักงานลูกเสือโลก | 2 |
| 1.1.2 สำนักงานลูกเสือโลกเขตภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก | 3 |
| 1.2 กิจการลูกเสือไทย | 4 |
| 1.2.1 พระราชบัญญัติลูกเสือ | 6 |
| 1.2.2 คณะลูกเสือแห่งชาติ | 7 |
| 1.2.3 โครงสร้างคณะลูกเสือแห่งชาติ | 8 |
| 1.2.3.1 สภาลูกเสือไทย | 8 |
| 1.2.3.2 คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | 8 |
| 1.2.3.3 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 9 |
| 1.2.3.4 สำนักงานลูกเสือจังหวัด | 9 |
| 1.2.3.5 สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | 9 |
| 1.2.4 เครือข่ายกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 9 |

| | | |
|---------|--|----|
| 1.3 | ก่อนจะมาเป็นสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 10 |
| 1.4 | ประเด็นปัญหาสำคัญในกิจการลูกเสือไทย | 17 |
| 1.4.1 | ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในส่วนของสภาลูกเสือไทย | 18 |
| 1.4.2 | ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ในส่วนของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | 18 |
| 1.4.3 | ปัญหาในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 19 |
| 1.4.4 | ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในส่วนของสำนักงานลูกเสือจังหวัด | 19 |
| 1.4.5 | ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ในส่วนของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | 20 |
| 1.4.6 | ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในส่วนของเครือข่าย | 20 |
| 1.5 | วัตถุประสงค์ | 21 |
| 1.6 | การรวบรวมข้อมูลและวิธีการศึกษา | 21 |
| 1.7 | ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 22 |
| บทที่ 2 | วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 23 |
| 2.1 | แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร | 23 |
| 2.1.1 | หลักการจัดการองค์กร | 23 |
| 2.1.2 | แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐ | 26 |
| 2.2 | แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร | 31 |
| 2.2.1 | แนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) | 34 |
| 2.2.2 | การบริหารราชการแบบบูรณาการ (CEO) | 36 |
| 2.3 | แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมและเครือข่าย | 37 |
| 2.4 | โครงสร้างการบริหารงานของสมาคมลูกเสือต่างประเทศ | 39 |
| 2.4.1 | การบริหารงานของสมาคมลูกเสือฮ่องกง | 39 |
| 2.4.2 | การบริหารงานของสมาคมลูกเสือสิงคโปร์ | 40 |
| 2.4.3 | การบริหารงานของสมาคมลูกเสือนิวซีแลนด์ | 42 |
| 2.5 | การบริหารงานสำนักงานลูกเสือโลกเขตภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก | 43 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.6 | กรอบการศึกษาวิเคราะห์ | 44 |
| บทที่ 3 | การทบทวนพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 | 45 |
| 3.1 | หมวดที่ 1 บททั่วไป | 45 |
| 3.2 | หมวดที่ 2 การปกครอง | 46 |
| 3.2.1 | ส่วนที่ 1 สภาลูกเสือไทย | 46 |
| 3.2.2 | ส่วนที่ 2 คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติและสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 48 |
| 3.2.3 | ส่วนที่ 3 ลูกเสือจังหวัด | 53 |
| 3.2.4 | ส่วนที่ 4 ลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | 58 |
| 3.3 | หมวดที่ 3 การจัดกลุ่ม ประเภทและตำแหน่งลูกเสือ | 68 |
| บทที่ 4 | การวิเคราะห์ข้อมูล | 71 |
| 4.1 | การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับนโยบาย | 71 |
| 4.1.1 | บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อสภาลูกเสือไทย | 71 |
| 4.2 | การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับบริหารและการบริหารงานในองค์กร และสามารถประสานงานไปยังส่วนภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 74 |
| 4.2.1 | บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ต่อคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | 74 |
| 4.2.2 | บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 | 78 |
| 4.2.2.1 | ด้านอำนาจหน้าที่ | 79 |
| 4.2.2.2 | ด้านรายได้และการเงิน | 80 |
| 4.2.2.3 | ด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 80 |
| 4.2.2.4 | ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนของพนักงานสำนักงาน | 80 |
| 4.2.3 | การบริหารงานภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 82 |
| 4.2.3.1 | ส่วนอำนวยการ | 82 |
| 4.2.3.2 | ส่วนกิจการค่ายลูกเสือ | 84 |

| | |
|--|-----|
| 4.2.3.3 ส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ | 85 |
| 4.2.3.4 ส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์ | 86 |
| 4.3 การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างระดับบริหารไปถึงระดับปฏิบัติการ | 89 |
| 4.3.1 บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อสำนักงานลูกเสือจังหวัด | 89 |
| 4.3.2 บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ต่อสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | 89 |
| 4.3.3 บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อภาคีเครือข่าย | 91 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ | 97 |
| 5.1 การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับนโยบาย | 97 |
| 5.1.1 สภาลูกเสือไทย | 97 |
| 5.2 การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับบริหารและการบริหารงานในองค์กร และสามารถประสานงานไปยังส่วนภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 98 |
| 5.2.1 คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | 98 |
| 5.2.2 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 99 |
| 5.3 การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างระดับบริหารไปถึงระดับปฏิบัติการ | 105 |
| 5.3.1 คณะกรรมการลูกเสือจังหวัด / สำนักงานลูกเสือจังหวัด | 105 |
| 5.3.2 คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา / สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา / ภาคีเครือข่าย | 105 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป | 107 |
| รายการอ้างอิง | 108 |
| ภาคผนวก | |
| ภาคผนวก ก โครงสร้างการบริหารงานสมาคมลูกเสือต่างประเทศ | 110 |
| ภาคผนวก ข รายชื่อบุคลากรทางการลูกเสือที่ได้ให้ข้อมูลและสัมภาษณ์ | 112 |

| | |
|--|-----|
| ภาคผนวก ค คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10 / 2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค | 114 |
| ภาคผนวก ง คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11 / 2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค | 119 |
| ประวัติผู้เขียน | 122 |



สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 3.1 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด | 56 |
| 3.2 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | 61 |
| 4.1 แสดงการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในปัจจุบัน ตามมาตรา 12 | 71 |
| 4.2 แสดงการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในปัจจุบัน ตามมาตรา 17 | 74 |
| 4.3 แสดงการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในปัจจุบัน ตามมาตรา 20 | 78 |
| 4.4 แสดงตำแหน่งต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงให้เห็นถึงการบริหารกิจการลูกเสือ ที่สามารถดำเนินงานร่วมกันได้ (Collaboration) ตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 | 94 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1.1 ตึกจำลองอาคารศาลาาชิราวุธ | 11 |
| 1.2 จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีวางศิลาฤกษ์ | 12 |
| 1.3 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิดอาคารศาลาาชิราวุธ | 14 |
| 1.4 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงเยี่ยมชมนิทรรศการและกิจกรรม | 14 |
| 1.5 ป้ายลงพระปรมาภิไธย ประดิษฐานอยู่ ณ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จนถึงปัจจุบัน | 14 |
| 3.1 โครงสร้างคณะลูกเสือแห่งชาติ | 46 |
| 3.2 โครงสร้างสภาลูกเสือไทย | 47 |
| 3.3 โครงสร้างคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | 48 |
| 3.4 โครงสร้างสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 51 |
| 3.5 โครงสร้างภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | 53 |
| 3.6 โครงสร้างคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด | 54 |
| 3.7 โครงสร้างสำนักงานลูกเสือจังหวัด | 56 |
| 3.8 โครงสร้างคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | 59 |
| 3.9 โครงสร้างสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | 60 |

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1.1 องค์การลูกเสือโลก

กิจการลูกเสือ ได้ถือกำเนิดขึ้น โดย ลอร์ด โรเบิร์ต สตีเฟนสัน สมิทซ์ เบเดน-โพเอลล์ (Lord Robert Stephenson Smyth Baden - Powell) หรือ B-P "บี-พี" เมื่อปี 2450 (ค.ศ. 1907) ณ ประเทศอังกฤษ โดยในปี 2450 บี-พี ได้รวบรวมเด็ก 20 คน ซึ่งคละกันไปมีทั้งเด็กที่ครอบครัวมีฐานะดีและเด็กที่ครอบครัวที่มีฐานะยากจนไปอยู่บนเกาะบราวน์ซี (Brown sea Islands) ในช่องแคบอังกฤษ บี-พี ได้แบ่งเด็กออกเป็น 4 หมู่ ๆ ละ 5 คน ตั้งเด็กที่อาวุโสในแต่ละหมู่เป็น “นายหมู่” (Patrol Leader) ทุกวันจะมีการฝึกอบรมกิจกรรมลูกเสือ สลับกับการเล่นเกมส์ การเล่นิทาน จากประสบการณ์ของตัวเอง ซึ่งเด็ก ๆ ให้ความสนใจมาก เพราะเด็ก ๆ รู้จักชื่อเสียงและความสามารถของท่านอยู่แล้ว ตอนกลางคืนมีการเล่นรอบกองไฟ ร้องเพลง และมีการจัดให้แต่ละหมู่ทำหน้าที่เวรยามช่วงกลางคืน สลับสับเปลี่ยนกันไปทุกคืน หมู่ที่เป็นเวรยามจะต้องไปตั้งแคมป์นอกค่ายใหม่ ต้องทำอาหารกินเอง และผลัดกันเข้าเวรยาม ในวันสุดท้ายที่อยู่บนเกาะบี-พี ได้เชิญพ่อแม่เด็กและแขกผู้มีเกียรติจำนวนหนึ่งมาชมการแสดงต่าง ๆ ของพวกเขาที่ได้รับการฝึกอบรมมาจากการเข้าค่ายทดลองของ บี-พี ในครั้งนี้ ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง ซึ่งท่านเชื่อว่าเหตุผลหลักของความสำเร็จ คือ การแบ่งเด็กออกเป็นหมู่โดยเด็กในหมู่อยู่ด้วยกัน กินด้วยกัน เล่นด้วยกัน ทำงานด้วยกัน ตลอดจนมีการดูแลรับผิดชอบพวกเขาตนเอง และการที่เด็กได้ใช้ชีวิตค่อนข้างอิสระและทำกิจกรรมกลางแจ้งในธรรมชาติ ก็เป็นสิ่งที่ถูกใจเด็ก ๆ มาก ซึ่งนับเป็นการพักรวมครั้งแรกของลูกเสือ และต่อมาต้นปี 2451 บี-พี ได้เขียนหนังสือ “การลูกเสือสำหรับเด็กชาย” (Scouting for Boys) โดยพิมพ์ออกขายที่สหบท รวมทั้งสิ้น 6 บท ได้รับการต้อนรับอย่างกว้างขวางทั่วประเทศโดยเฉพาะพวกเด็ก ๆ และอีกประมาณ 2-3 เดือน บี-พี ออกหนังสือรายสัปดาห์ชื่อ “Scout” ซึ่งหนังสือขายดีมากอีกเช่นกัน หนังสือรายสัปดาห์ฉบับนี้ มีส่วนช่วยเผยแพร่กิจการลูกเสือออกไปสู่ผู้คนอย่างมากและขยายการก่อตั้งกองลูกเสือขึ้นตามเมืองต่าง ๆ และต่างประเทศ

บี-พี ใช้ชีวิตในบั้นปลายอยู่ที่ประเทศเคนยา แอฟริกา และถึงแก่กรรม เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2484 ณ ประเทศเคนยา อายุได้ 84 ปี ซึ่งท่านปฏิเสธที่จะนำศพท่านไปประกอบพิธีและฝังที่มหาวิหารเวสมินสเตอร์ (Westminster Abbey) ในกรุงลอนดอน เพราะท่านชอบดำรงชีวิต

แบบเรียบง่ายมาโดยตลอด ที่ป้ายหินเหนือหลุมฝังศพของท่าน สลักชื่อท่านและสลักเครื่องหมายลูกเสือ (Scout Trail Sign) ที่มีความหมายว่า “กลับบ้าน” (Gone Home)¹

Mission of World Organization of the Scout Movement

“ The Mission of Scouting is to contribute to the education of young people, through a value system based on the Scout Promise and Law, to help build a better world where people are self-fulfilled as individuals and play a constructive role in society.”

The Mission was adopted at the 35th World Scout Conference in Durban, South Africa in 1999. Illustrating both the local and global impact of Scouting, the Mission of Scouting has been captured in World Scouting’s brand as “Creating a better World”

Vision of World Organization of the Scout Movement

“By 2023 Scouting will be the world’s leading educational youth movement, enabling 100 million young people to be active citizens creating positive change in their communities and in the world based on shared values.”

The Vision for Scouting, Vision 2023, was adopted at the 40th World Scout Conference in Ljubljana, Slovenia in 2014.²

1.1.1 สำนักงานลูกเสือโลก

สำนักงานลูกเสือโลก จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 1922 ได้รวบรวมประเทศสมาชิกที่ดำเนินการกิจการลูกเสือเข้าด้วยกัน ปัจจุบันการลูกเสือได้เจริญเติบโตและแพร่ขยายไปทั่วโลก ซึ่งมีสมาชิกกว่า 40 ล้านคนใน 166 ประเทศ และเขตปกครองอาณานิคมแคว้นต่าง ๆ ทั่วโลก มีองค์การลูกเสือโลก (World Organization of the Scout Movement) โดยสำนักงานลูกเสือโลก (World Scout Bureau) ซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และกรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย

¹ สุชาติ กลศาสตร์เสณี, *ประวัติ ลอร์ด โรเบิร์ต เบเดน-โพเอลล์* (ม.ป.ท.: ม.ป.พ., 2544), 1-17

² สำนักงานลูกเสือโลก, “Mission,” สำนักงานลูกเสือโลก, <https://www.scout.org/mission> (สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2560).

ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขาธิการฯ ดูแลการดำเนินงานของประเทศสมาชิกให้พัฒนาไปตามกรอบนโยบายและแนวทางขององค์การลูกเสือโลกและตามมติของที่ประชุมสมัชชาลูกเสือโลก (World Scout Conference) ซึ่งจัดให้มีขึ้นในทุก ๆ 3 ปี

นอกจากมีสำนักงานลูกเสือโลก (World Scout Bureau) แล้วยังมีสำนักงานลูกเสือภาคพื้นอยู่ในภูมิภาคทั่วโลก อีก 6 ภาคพื้น ได้แก่

1. ภาคพื้นยุโรป (Europe) - มีประเทศสมาชิก 41 ประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ กรุงเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ และกรุงบรัสเซลส์ ประเทศเบลเยียม
2. ภาคพื้น ยูเรเชีย (Eurasia) - มีประเทศสมาชิก 9 ประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ สาธารณรัฐยูเครน และสำนักงานสาขา ที่กรุงมอสโก ประเทศรัสเซีย
3. ภาคพื้นอินเตอร์อเมริกา (Inter - America) - มีประเทศสมาชิก 32 ประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ กรุงซานติเอโก ประเทศชิลี
4. ภาคพื้นอาหรับ (Arab) - มีประเทศสมาชิก 18 ประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ กรุงไคโร ประเทศอียิปต์
5. ภาคพื้นแอฟริกา (Africa) - มีประเทศสมาชิก 37 ประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา
 - สำนักงานสาขา 1. ตั้งอยู่ที่ กรุงดakar ประเทศเซเนกัล
 - สำนักงานสาขา 2. ตั้งอยู่ที่ กรุงเคปทาวน์ ประเทศอาฟริกาใต้
6. ภาคพื้น เอเชีย-แปซิฟิก (Asia-Pacific) - มีประเทศสมาชิก 24 ประเทศ สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่กรุงมนิลา ประเทศฟิลิปปินส์³ ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกในภาคพื้นนี้

1.1.2 สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย - แปซิฟิก

สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย - แปซิฟิก เป็นสำนักงานย่อยขององค์การลูกเสือโลก (World Organization of the Scout Movement) ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่เมืองมาคาตี ประเทศฟิลิปปินส์ สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย - แปซิฟิก ได้ส่งเสริม สนับสนุนกิจการลูกเสือในพื้นที่ภาคพื้นเอเชียตอนใต้ของไซบีเรียและทางตะวันออกของเอเชียกลางและพื้นที่ลุ่มน้ำแปซิฟิกส่วนใหญ่ ยกเว้นประเทศสหพันธรัฐไมโครนีเชีย สาธารณรัฐหมู่เกาะมาร์แชลล์และปาเลา ซึ่งอยู่ภายใต้สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นอินเตอร์อเมริกา (Inter - American Region)

³ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, “กำเนิดลูกเสือโลก,” สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, http://www.scoutthailand.org/index.php?option=com_content&view=article&id=58&Itemid=76 (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2560).

สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก ได้ก่อตั้งขึ้น ในปี พ.ศ. 2499 โดยเริ่มจากสมาชิกผู้ก่อตั้งสิบประเทศและขยายไปถึง 27 ประเทศ ภายในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งมีสมาชิก 25 ประเทศ เป็นสมาชิกเต็มตัวและ 2 ประเทศเป็นสมาชิกสมทบ มีประชากรลูกเสือประมาณ 30,000,000 คน ซึ่งมี 8 ใน 15 ประเทศ ที่มีประชากรลูกเสือมากอันดับต้น ๆ ของโลก อยู่ในภาคพื้นนี้ ซึ่งคณะกรรมการลูกเสือโลก ได้ให้การยอมรับว่าลูกเสือในประเทศอินโดนีเซีย มีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 17,000,000 คน เมื่อปี พ.ศ. 2552 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงสมาชิกภาพในภูมิภาคนี้ ซึ่งจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นถึง 9,000,000 คน จึงมีจำนวนทั้งสิ้น 24,700,000 คน สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นนี้ครอบคลุมพื้นที่การดูแลทั้งหมด 21 ล้านตารางกิโลเมตร ซึ่งทอดยาวจากทางเหนือของประเทศมองโกเลียสู่ทางใต้ของประเทศนิวซีแลนด์ และจากทางตะวันตกของประเทศปากีสถาน ไปจนถึงทางตะวันออกของประเทศฟิลิปปินส์⁴

ปัจจุบันประธานกรรมการลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก คือ Mr. Paul Parkinson ชาวออสเตรเลีย (Scouts Australia) และมีว่าที่ร้อยตรี ดร. พัชรโรจน์ กมลโรจน์สิริ ชาวไทย (คณะลูกเสือแห่งชาติ) เป็นกรรมการอยู่ด้วย โดยที่ผ่านมามีได้ให้ความสำคัญกับเยาวชน ซึ่ง นางสาวศรสวรรค์ โฮ (คณะลูกเสือแห่งชาติ) ได้รับเลือกเป็นประธานเยาวชนลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก และดำรงตำแหน่งกรรมการลูกเสือโลกภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก อีกตำแหน่งหนึ่ง เมื่อปี 2557 – 2559 อีกด้วย สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก มี Mr. Jose Rizal Pangilinan (Boy Scouts of the Philippines) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก ค่อยอำนวยความสะดวกให้กับกรรมการ และบริหารงานพนักงานในสำนักงานฯ

1.2 กิจการลูกเสือไทย

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อพระชนมายุได้ 13 พรรษา ได้เสด็จไปทรงศึกษา ณ ประเทศอังกฤษ ระหว่างที่ทรงศึกษาอยู่นั้น ได้ทรงทราบเรื่องการสู้รบเพื่อรักษาเมืองมาฟิงคิง (Mafeking) ของลอร์ด โรเบิร์ต สเตปเพนสัน สมิส เบเดน โพเอลล์ (Lord Robert

⁴ สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก, “About Asia – Pacific Region,” สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก, <https://www.scout.org/node/94/about/115> (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560).

Stephenson Smyth Baden - Powell) ซึ่งตั้งกองบัญชาการรบและให้เด็กเป็นหน่วยสอดแนม
 เข้าศึก ช่วยรบกับพวกบัวร์ (Boar) จนได้รับชัยชนะ และกลับมาตั้งกองลูกเสือที่ประเทศอังกฤษ

เมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จเถลิงราชสมบัติต่อจากสมเด็จพระบรมชนกนาถ ได้ทรงจัดตั้ง “กองเสือป่า (Wild Tiger Corps)” ขึ้น เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2454 มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกหัดให้ข้าราชการและพลเรือนได้เรียนรู้วิชาทหาร หลังจากนั้นได้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทยขึ้น เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2454 โดยมีพระราชปรารภว่า เมื่อฝึกผู้ใหญ่เป็นเสือป่าเพื่อเตรียมพร้อมในการช่วยเหลือชาติบ้านเมืองแล้ว เห็นควรที่จะมีเด็กชายปฐมวัยให้มีความรู้ทางเสือป่าด้วย เมื่อเติบโตขึ้นจะได้รู้จักหน้าที่และประพฤติตน ให้เป็นประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง พระองค์ทรงตั้งกองลูกเสือกองแรกขึ้นที่โรงเรียนมหาดเล็กหลวง (วชิราวุธวิทยาลัยในปัจจุบัน) ได้กำหนดข้อบังคับลักษณะปกครองลูกเสือขึ้นและพระราชทานคำขวัญแก่ลูกเสือว่า “เสียชีพอย่าเสียสัตย์” โดยผู้ที่เป็นลูกเสือคนแรก คือ นายซัพน์ บุณนาค ต่อมาได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็น “นายลิขิตสารสนอง” และเมื่อปี 2456 คณะลูกเสือไทยได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกขององค์การลูกเสือโลก ซึ่งประเทศไทยถือได้ว่าเป็นสมาชิกกลุ่มที่ 3 นอกเครือจักรภพ ที่ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกองค์การลูกเสือโลก

ลูกเสือกองแรกของไทย ก่อตั้งขึ้นที่โรงเรียนมหาดเล็กหลวง (โรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัยในปัจจุบัน) เรียกว่า “ลูกเสือกรุงเทพ ที่ 1” โดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานคติพจน์เพื่อให้เด็กที่จะเข้าประจำการในกองลูกเสือได้ปฏิญาณตนว่า “เสียชีพอย่าเสียสัตย์” ในสมัยนั้นกิจการลูกเสือไทยเลื่องลือไปยังนานาชาติว่า “พระเจ้าแผ่นดินสยามทรงใฝ่พระทัยในกิจการลูกเสือเป็นอย่างยิ่ง” พระองค์ทรงรับกองลูกเสืออังกฤษ “The South-West London Troop” ไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้เป็นกองลูกเสือในพระองค์แห่งพระเจ้าแผ่นดินกรุงสยาม (The King of Siam's Own) และพระราชทานตราเครื่องหมายประจำกองให้อีกด้วย ซึ่งเป็นรูปช้างเผือกยืนบนพื้นสีแดง เป็นตราประจำกลุ่มสีบมาและใช้ชื่อย่อของกลุ่มว่า K.S.O. ซึ่งย่อมาจากคำว่า The King of Siam's Own หลังจากนั้นทรงสถาปนากิจการลูกเสือขึ้นมาแล้ว ได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้กระทำพิธีเข้าประจำกองลูกเสือประจำจังหวัดนั้น ๆ ให้ และหลังจากพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวสวรรคต พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่อยู่ รัชกาลที่ 7 ได้ทรงฟื้นฟูกิจการลูกเสือขึ้นอีกครั้ง และเมื่อปี 2470 พระองค์โปรดเกล้าฯ ให้มีการจัดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติขึ้นเป็นครั้งแรก ณ บริเวณพระราชอุทยานสราญรมย์และจัดให้มีการอบรมลูกเสืออยู่หลายรุ่น กระทั่งรุ่นสุดท้ายในปี 2475 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองขึ้น กิจการลูกเสือจึงได้รับการปรับปรุงใหม่ โดยรัฐบาลได้จัดหน่วยยุวชนทหารแทนลูกเสือ โดยรับเด็กที่เคยเป็นลูกเสือมาแล้วมาฝึกวิชาทหาร ต่อมากิจการลูกเสือได้มีพระราชบัญญัติลูกเสือ ทำให้กิจการลูกเสือมีการขยาย

ให้กว้างขวางขึ้น โดยมีการจัดตั้งกองลูกเสือเหล่าเสนาและลูกเสือเหล่าสมุทรเสนาขึ้น เพื่อฝึกพร้อมกับยุวชนทหาร ทำให้กิจการลูกเสือซบเซาลงบ้างในยุคนี้⁵

ในปี 2490 กิจการลูกเสือกลับมาฟื้นฟูอีกครั้ง หลังจากรัฐบาลได้จัดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติและส่งเจ้าหน้าที่กองลูกเสือไปร่วมการฝึกอบรมวิชาลูกเสือตามมาตรฐานสากล และตามแบบนานาชาติ ณ ประเทศอังกฤษ กระทั่งปี 2507 มีพระราชบัญญัติลูกเสือ บังคับใช้โดยคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ มีกำหนดวันสถาปนาลูกเสือแห่งชาติ เพื่อเป็นการระลึกถึงพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงก่อตั้งกิจการลูกเสือไทย ให้พัฒนารุ่งเรืองมาจวบจนทุกวันนี้ ทางราชการจึงกำหนดให้ทุกวันที่ 1 กรกฎาคมของทุกปี เป็น “วันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ” โดยในวันนี้บรรดาลูกเสือไทยจะจัดกิจกรรมที่เป็นการระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ท่าน รวมทั้งนำพวงมาลาไปถวายบังคมที่พระบรมรูปพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ณ สถานพระบรมราชานุสรณ์และจัดให้มีการสวนสนามในโรงเรียน หรือสถานที่ต่าง ๆ เช่น ในกรุงเทพฯจัดที่สนามศุภชลาศัย ส่วนจังหวัดต่าง ๆ จัดที่ศาลาว่าการหรือสนามกีฬาในจังหวัดนั้น ๆ จะมีเหล่าลูกเสือจำนวนมากมาร่วมเดินสวนสนาม เพื่อแสดงความเคารพและกล่าวทบทวนคำปฏิญาณต่อองค์พระประมุขคณะลูกเสือแห่งชาติ เพื่อประกาศความเป็นลูกเสือสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน

1.2.1 พระราชบัญญัติลูกเสือ

พระราชบัญญัติลูกเสือ ถือเป็นกฎหมายที่ตราขึ้น เพื่อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการลูกเสือทั้งระบบ ทั้งในด้านองค์ความรู้ความเข้าใจในภาพรวมและองค์ประกอบต่าง ๆ ของกิจการลูกเสือระบุมหาความหมาย วัตถุประสงค์จำแนกตามประเภท บทบาทหน้าที่ ปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการในการบริหารจัดการในส่วนรวมและส่วนย่อยทั้งระบบ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติลูกเสือ ยังได้บัญญัติให้มีการกำหนดข้อปฏิบัติในรูปแบบกฎกระทรวง ข้อบังคับ กฎ ระเบียบเป็นหลักการ วิธีการปฏิบัติในสาระสำคัญปลีกย่อย ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ จึงเป็นแม่บทใหญ่ในการดำเนินกิจการลูกเสือที่เกี่ยวข้องทุกคนจะต้องศึกษาเรียนรู้ วิเคราะห์ให้เข้าใจและยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างถูกต้อง มั่นคง ต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้และพัฒนาให้กิจการลูกเสือเจริญก้าวหน้า ตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชบิดาของกิจการลูกเสือไทยและหลักการ วิธีการของลูกเสืออย่างแท้จริง นับจากประเทศไทยมีการประกาศใช้ข้อบังคับลักษณะการปกครองลูกเสือฉบับแรกเป็นต้นมา

⁵ สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน, *สารานุกรมลูกเสือ (Scout Encyclopedia) 100 ปีลูกเสือไทย*, เล่มที่ 1 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2554), 1-12.

มีการแก้ไขและปรับปรุงข้อบังคับลักษณะการปกครองลูกเสือเป็นครั้งคราวมาโดยตลอด จนกระทั่ง พ.ศ. 2482 จึงได้มีการบัญญัติให้คณะลูกเสือมีสภาพเป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกและอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี โดยไม่เกี่ยวข้องกับการเมืองใด ๆ และให้สภากรรมการกลางเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานและออกกฎข้อบังคับต่าง ๆ ของคณะลูกเสือแห่งชาติ จึงกล่าวได้ว่า “คณะลูกเสือแห่งชาติได้ถือกำเนิดขึ้นใน พ.ศ. 2482 เป็นต้นมา” ต่อมาได้มีการร่างพระราชบัญญัติลูกเสือออกมาใช้อีกฉบับหนึ่งในปี พ.ศ. 2490 นอกจากได้บัญญัติให้คณะลูกเสือแห่งชาติ มีสภาพเป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่ออบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีตามจารีตประเพณีของบ้านเมืองและนานาชาติแล้ว ยังบัญญัติให้พระมหากษัตริย์ทรงดำรงตำแหน่งพระบรมราชูปถัมภ์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ และให้มีสภากรรมการกลางจัดการลูกเสือแห่งชาติ เป็นผู้ดำเนินการบริหารงานและออกกฎข้อบังคับต่าง ๆ ของคณะลูกเสือแห่งชาติอีกด้วย จนปัจจุบันได้บัญญัติให้พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของคณะลูกเสือแห่งชาติ และให้มีสภาลูกเสือไทยและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งพระราชบัญญัติลูกเสือ ที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน นับได้ว่ามีมาแล้วถึง 7 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2482, พ.ศ. 2490, พ.ศ. 2507, (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2509, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2528, (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2530 และฉบับปัจจุบัน เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2551

1.2.2 คณะลูกเสือแห่งชาติ

คณะลูกเสือแห่งชาติ เป็นองค์กรที่ดูแลเกี่ยวกับการลูกเสือทั่วประเทศ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2454 และได้เข้าร่วมสมัชชาลูกเสือโลก เมื่อปี 2465 กิจการลูกเสือถือว่ามีส่วนช่วยให้ระบบการศึกษาของชาติ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งกิจการลูกเสือ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกทั่วโลกว่าเป็นกิจการที่ส่งเสริมการพัฒนาเยาวชนที่มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันมีสมาชิกกว่า 166 ประเทศทั่วโลก ประเทศไทยได้นำหลักสูตรและกิจกรรมลูกเสือเข้าเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อสร้างคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และมีจิตสาธารณะ ถือได้ว่ากิจการลูกเสือไทยยังคงได้รับการสืบสานให้มีความเจริญก้าวหน้าตลอดมาตามลำดับ

แต่ปัจจุบันกิจการลูกเสือไทยกลับประสบปัญหาต่าง ๆ มากมายหลายด้าน ผู้รับผิดชอบโดยตรงและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังไม่เข้าใจถึงความสำคัญ แม้จะมีพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ประกาศใช้อย่างเป็นทางการก็ตาม ส่งผลให้กิจการลูกเสือไทยซบเซาเรื่อยมา **สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ** ถือเป็นหน่วยงานที่ตอบสนององค์คณะต่าง ๆ และเป็นเฟืองใหญ่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจการลูกเสือไทยในภาพรวม แต่กลับไม่รองรับการดำเนินงาน ทำให้เกิดปัญหาทั้งระดับโครงสร้างและการดำเนินงานของกิจการลูกเสือไทย เช่น สภาลูกเสือไทย กรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เลขานุการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและสำนักงานลูกเสือในส่วนภูมิภาค สัดส่วนที่มาของคณะกรรมการด้านต่าง ๆ ที่ไม่มีที่มาที่ไปจึงเกิดความไม่เหมาะสม การบริหารจัดการ

ที่ไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ที่ควรมีการปรับปรุงให้ทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟังและพึ่งตนเอง
2. ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
3. ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์
4. ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
5. ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมและความมั่นคง

ของประเทศชาติ

1.2.3 โครงสร้างคณะลูกเสือแห่งชาติ ประกอบด้วย

1.2.3.1 สภาลูกเสือไทย

สภาลูกเสือไทย ถือเป็นองค์คณะที่รวบรวมผู้มีอำนาจในการสั่งการ ได้มารวมกัน เพื่อร่วมกันพัฒนากิจการลูกเสือให้เจริญก้าวหน้าได้ มีองค์คณะ คือ นายกรัฐมนตรี เป็นประธานสภาลูกเสือไทย รองนายกรัฐมนตรี เป็นอุปนายกสภาลูกเสือไทย รัฐมนตรี ผู้นำเหล่าทัพ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมการปกครองท้องถิ่น ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการลูกเสือชาวบ้าน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาลูกเสือไทย (โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามพระราชอัธยาศัย) ด้านสัดส่วน ในการมาเป็นกรรมการและที่มาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาลูกเสือไทย ไม่เกิน 80 คน ได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามพระราชอัธยาศัย เป็นกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบาย ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ให้คำแนะนำและพิจารณารายงานประจำปี ในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ คล้ายเป็นการตรวจสอบฝ่ายบริหารไปอีกทางหนึ่ง (คล้ายทำหน้าที่เป็นสภาสูง)

1.2.3.2 คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ถือเป็นคณะบริหารกิจการลูกเสือไทย ในภาพรวมของประเทศ มีองค์คณะ คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและรองปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นรองประธานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการลูกเสือชาวบ้านและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เป็นกรรมการ มีอำนาจ

หน้าที่ในการรับนโยบายจากสภาลูกเสือไทย หาแนวทางในการพัฒนาลูกเสือให้เจริญก้าวหน้า และปฏิบัติภารกิจได้อย่างเต็มที่ โดยมีสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานในการสนับสนุน ให้กรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติขับเคลื่อนไปได้

1.2.3.3 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ถือเป็นหน่วยงานรองรับการบัญชา สั่งการจาก สภาลูกเสือไทยและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานนิติบุคคลในกำกับ ของกระทรวงศึกษาธิการ มีรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เลขาธิการสำนักงานลูกเสือ แห่งชาติ เป็นผู้บังคับบัญชาภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานในการขับเคลื่อน การประสานงานการมีส่วนร่วมหรือการจัดการในรูปแบบเครือข่าย อีกทั้ง ด้านการบริหารจัดการ งบประมาณประจำปี ซึ่งในปัจจุบันเป็นลักษณะของเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และสำนักงานลูกเสือ แห่งชาติเอง ยังไม่สามารถเสนอเพื่อขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้เอง งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรมา

1.2.3.4 สำนักงานลูกเสือจังหวัด

สำนักงานลูกเสือจังหวัด ถือเป็นหน่วยงานดำเนินการบริหารงานส่วนภูมิภาค ดูแลรับผิดชอบในจังหวัด ซึ่งได้รวมผู้บริหารส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารลูกเสือ ในจังหวัดด้วย เป็นการร่วมมือกันระหว่าง 2 กระทรวง คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทยทำงานร่วมกัน ซึ่งการบริหารจัดการกิจการลูกเสือส่วนภูมิภาค เป็นหน้าที่ ของคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ซึ่งรับผิดชอบการบริหาร จัดการกิจการลูกเสือส่วนใหญ่ของประเทศ

1.2.3.5 สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นหน่วยงานดำเนินการบริหารงานส่วน ภูมิภาค ดูแลรับผิดชอบในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้รวมผู้บริหารส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารลูกเสือในเขตพื้นที่การศึกษาด้วย เป็นการร่วมมือกันระหว่าง 2 กระทรวง คือ กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยทำงานร่วมกัน ซึ่งการบริหารจัดการกิจการลูกเสือ เขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีผู้อำนวยการเขต พื้นที่การศึกษาเป็นประธาน ซึ่งรับผิดชอบการบริหารจัดการกิจการลูกเสือส่วนใหญ่ของประเทศ

1.2.4 เครือข่ายกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

หน่วยงานต่าง ๆ ที่นำกระบวนการลูกเสือไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ โดยลงนามเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เช่น รัฐสภา (ลูกเสือรัฐสภา), กระทรวง ICT (Cyber Scout), กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(Green Scout), กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม (กองลูกเสือวัฒนธรรม), กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (หน่วยลูกเสือราชทัณฑ์), สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (หน่วยลูกเสืออาสา กกต.), มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ฯ (หน่วยลูกเสือราชประชานุเคราะห์), สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยฯ (ลูกเสือเสริมสร้างทักษะชีวิต), กองลูกเสือสันติสุข จังหวัดชายแดนภาคใต้, หน่วยลูกเสือจรรยา รวมทั้งสมาคม สโมสรลูกเสือต่าง ๆ ฯลฯ แต่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กับเป็นเพียงหน่วยงานจัดตั้งให้หน่วยงานอื่น ๆ ตั้งกองลูกเสือหรือหน่วยลูกเสือและปล่อยให้ดำเนินการเองตามลำพัง ซึ่งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติควรเป็นหน่วยงานประสานงานและร่วมกันดำเนินงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ก่อนจะมาเป็นสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

หลังจากคณะผู้บังคับบัญชาลูกเสือได้ร่วมกันจัดตั้งสโมสรลูกเสือกรุงเทพ เพื่อส่งเสริมกิจการลูกเสือและช่วยเหลือกิจการต่างๆ ของสภากรรมการกลางจัดการลูกเสือแห่งชาติ ในปีพุทธศักราช 2502 แล้ว คณะผู้บังคับบัญชาลูกเสือหลายท่านดำริให้มี “สโมสรลูกเสือแห่งชาติ” ในลักษณะเดียวกับ B – P House ของประเทศอังกฤษ โดยเริ่มจากประเทศไทยได้จัดส่ง นายแพทย์ แสง สุทธิพงศ์ นายอภัย จันทวิมล และผู้บังคับบัญชาลูกเสืออีกส่วนหนึ่งเป็นผู้แทนคณะลูกเสือไทย ไปร่วมประชุมกิจการลูกเสือนานาชาติในสวนภาคเอเชีย (First Regional Scout Conference) ณ ประเทศสหภาพพม่า ในการประชุมครั้งนี้ คณะลูกเสือสหภาพพม่าได้ทำพิธีวางศิลาฤกษ์ก่อสร้าง สโมสรลูกเสือแห่งชาติขึ้น ที่ใจกลางเมืองย่างกุ้ง โดยนายกรัฐมนตรีอู๋ เป็นประธานในพิธี

เมื่อเดินทางกลับถึงประเทศไทย นายอภัย จันทวิมล และคณะจึงให้มีการก่อสร้าง อาคารสโมสรลูกเสือให้เป็นปีกแผ่นในโอกาสฉลองกิจการลูกเสือครบ 50 ปี และงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 4 ในปีพุทธศักราช 2504 ซึ่งได้แบ่งส่วนงานออกเป็น 5 แผนก คือ

1. จัดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติและเชิญลูกเสือต่างประเทศมาร่วมงาน
2. จัดประกวดบทละครวิทยุส่งเสริมกิจการลูกเสือ
3. จัดทำแสดมปีที่ระลึกฉลองกิจการลูกเสือครบ 50 ปี
4. จัดพิมพ์หนังสือคู่มือผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
5. จัดสร้างสโมสรลูกเสือแห่งชาติ

เมื่อสภากรรมการกลางจัดการลูกเสือแห่งชาติรับหลักการดังกล่าวแล้ว สภาฯ ได้ตั้ง คณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง โดยมีเจ้าพระยารามราฆพ เป็นประธานจัดหาทุนสร้างสโมสรลูกเสือ

โดยหาทุนก้อนแรกได้ 42,000 บาท และจะจัดหาให้ได้ 1,000,000 บาท จากการแข่งม้า ชกมวย แข่งฟุตบอลและรับบริจาคจากธนาคาร บริษัทห้างร้านที่มีจิตศรัทธา

ต่อมา สภากรรมการกลางจัดการลูกเสือแห่งชาติ ได้แต่งตั้ง นายนาค เทพหัสดิน ณ อยุธยา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานอนุกรรมการหาทุนเพื่อสร้างสโมสรลูกเสือแห่งชาติ อีกคณะหนึ่ง โดยที่จะสร้างที่สนามเสือป่าหรือสวนลุมพินีแต่ติดขัดด้วยเงื่อนไขเวลาติดต่อขออนุญาต ประธานจึงขอใช้ที่ดินบริเวณกรมพลศึกษากรีฑาสถานแห่งชาติด้านหน้า ติดถนนพระราม 1 เป็นที่ทำการก่อสร้างเพื่อให้ทันพิธีวางศิลาฤกษ์ ในวันที่ 1 กรกฎาคม พุทธศักราช 2504

ด้านทุนดำเนินการก่อสร้าง เนื่องจากประธานอนุกรรมการชุดนี้ เป็นประธานขององค์การคำครุสภาในขณะนั้น จึงได้ขออนุมัติยืมเงินลงทุนสำรองขั้นต้น 1,000,000 บาท โดยมีเงื่อนไขว่า เมื่ออาคารนี้ก่อสร้างเสร็จแล้วชั้นล่างจะมอบให้องค์การคำครุสภาดำเนินงานร้านค้าของลูกเสือ (Scout Shop) และมอบหมายให้นายผลพูน เทพหัสดิน ณ อยุธยา สถาปนิกช่างออกแบบกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้ออกแบบ โดยนำต้นร่างมาจากอาคารอำนวยการลูกเสือของฟิลิปปินส์ ราคาประมาณการขั้นต้น 2,000,000 บาท



ภาพที่ 1.1 ตึกจำลองอาคารศาลาวิชาวุธ, ถ่ายจากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2560.

อาคารสโมสรลูกเสือแห่งชาติในครั้งแรก กำหนดให้ชั้นล่างเป็นที่จำหน่ายสินค้าของลูกเสือ ชั้นที่ 2 เป็นพิพิธภัณฑ์ลูกเสือ ชั้นที่ 3 เป็นที่ทำการของสำนักงานกองการลูกเสือ ต่อมา คณะกรรมการมีมติให้ก่อสร้างเป็นอาคาร 4 ชั้น โดยชั้นที่ 4 ให้เป็นที่พักของคณะลูกเสือที่เดินทางมาจากต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ

วันที่ 20 มิถุนายน พุทธศักราช 2504 จัดให้มีการประมูลราคาก่อสร้างอาคารนี้ขึ้น โดยมีนายแพทย์แสง สุทธิพงษ์ เป็นประธานกรรมการ มีบริษัทยื่นซองประมูล 14 บริษัท โดยคณะกรรมการคัดเลือกให้บริษัทวรกิจ จำกัด เช่นสัญญาก่อสร้างในราคา 1,820,000 บาท

เงินทุนในการก่อสร้างอาคารและอุปกรณ์ประจำสำนักงาน ได้มาจากการจัดหาทุนจากกิจกรรมต่าง ๆ คือ

1. ฉายภาพยนตร์ เรื่อง เหยื่อสาวท (Don't Take Candy From the Stranger)
ณ โรงภาพยนตร์ ควีนส์ ได้เงินสุทธิ 30,000 บาท
 2. ทำการเปิดป้ายวันลูกเสือ
 3. ขอรับบริจาคจากผู้เต็มใจบริจาค
 4. จัดงานแสดงกิจกรรมลูกเสือ เก็บเงินจากผู้เข้าชม
 5. จัดแสดงละคร เรื่อง ล่ามดี ทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 4
 6. กรมพลศึกษาตั้งงบประมาณช่วยเหลือ 1,000,000 บาท
- วันเสาร์ที่ 1 กรกฎาคม พุทธศักราช 2504 เวลา 07.45 น. ได้มีพิธีวางศิลาฤกษ์
โดย ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์



ภาพที่ 1.2 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีวางศิลาฤกษ์, อมร ชุมศรี, หนังสือ ๑๐๐ ปี การลูกเสือไทย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว จำกัด, 2555), 247.

เจ้าพระยามารมราชพ ประธานดำเนินงาน ได้กล่าวรายงานความว่า

“สภากรรมการกลางจัดการลูกเสือแห่งชาติเห็นว่า องค์พระบาทสมเด็จพระรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราวุธ พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระราชกําเนิดลูกเสือแห่งประเทศไทยขึ้นตั้งแต่ พุทธศักราช 2454 โดยมีพระราชประสงค์จะฝึกหัดเด็กไทยให้เติบโตใหญ่ขึ้นเป็นพลเมืองของชาติ จนสามารถรับใช้บ้านเมืองให้เป็นปีกแผ่นมั่นคงตลอดมาจนปัจจุบัน ทั้งนี้ ก็ได้อาศัยพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ท่าน ที่ได้ทรงเป็นธุระกังวลต่อเด็กไทยโดยทั่วหน้าอยู่เสมอ เป็นเนืองนิตย์ เพื่อรำลึกถึงน้ำพระทัยอันเต็มเปี่ยมไปด้วยพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นบิดาของลูกเสือทั้งปวงประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่งก็คํานึงถึงว่ากิจการของลูกเสือได้ดำเนินมาเป็นเวลาช้านาน

ก็น่าจะมีสถานที่สักแห่งหนึ่ง เพื่อเป็นแหล่งศูนย์กลางสำหรับพบปะสังสรรค์ เป็นพิพิธภัณฑ์และห้องสมุดของลูกเสือ เป็นสถานที่รับรองลูกเสือต่างประเทศ เพื่อนบ้านใกล้เคียง อาคารนี้กำหนดจะสร้างขึ้นเป็นตึก 4 ชั้น กว้าง 11 เมตร ยาว 60 เมตร ในราคาค่าก่อสร้างประมาณ 2 ล้าน 4 แสนบาท ตั้งใจว่าจะก่อสร้างให้แล้วเสร็จในเวลา 1 ปี”

จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี ได้กล่าวไว้ในพิธีวางศิลาฤกษ์ ความว่า

“...เป็นการจัดอันเหมาะสมกับกาลสมัย จะเป็นเครื่องเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีกับลูกเสือนานาชาติ เป็นที่เชิดหน้าชูตาแก่ประเทศ และจะเป็นศูนย์กลางแห่งการคบหาสมาคม นับว่าเป็นแหล่งที่เผยแพร่วิทยาการในอันที่จะผลิตพลเมืองดีของชาติในอนาคต... ข้าพเจ้าเห็นพ้องด้วยที่กิจการลูกเสือจะเป็นกิจการที่แก้ไขปัญหาเยาวชน วัยรุ่นที่กำลังคุกรุ่นอยู่ในขณะนี้ หากว่าได้กล่อมเกลานิสัยของเด็กให้ดีงาม จนติดตามตรึงใจมาแต่ต้นมือแล้ว เมื่อเติบโตใหญ่ วัยรุ่นก็ย่อมไม่หันไปในทางชั่ว ท่านหวังใจว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เจ้าหน้าที่ลูกเสือทั้งหลาย จะได้ช่วยกับอบรมนิสัยของเด็ก ๆ ให้ดีงาม โดยดำเนินตามรอยแห่งยุคลบาทขององค์พระบาทสมเด็จพระรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราวุธ พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงพระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย สมดังอุดมคติของการลูกเสือจงเจริญรุ่งเรืองชั่วกาลนาน”⁶

วันที่ 9 กรกฎาคม พุทธศักราช 2504 คณะรัฐมนตรีได้กราบบังคมทูลพระกรุณาของพระราชทานชื่อสโมสรลูกเสือแห่งนี้ และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานนามว่า “ศาลาวชิราวุธ”

วันที่ 1 กรกฎาคม พุทธศักราช 2505 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิดอาคารศาลาวชิราวุธ และทรงเยี่ยมชมนิทรรศการและกิจกรรม หลังจากพิธีเปิดใช้อาคารและการก่อสร้างเสร็จสิ้นแล้ว อาคารวชิราวุธ ได้ใช้เป็นทำการของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ตามวัตถุประสงค์ของการก่อสร้าง คือ

ชั้นที่ 1 เป็นที่จำหน่ายสินค้าร้านลูกเสือ

ชั้นที่ 2 เป็นที่ทำการของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ชั้นที่ 3 เป็นที่ทำการของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

⁶ ออมร ชุมศรี, หนังสือ ๑๐๐ ปี การลูกเสือไทย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว จำกัด, 2555), 245-249.

ชั้นที่ 4 เป็นที่พักของลูกเสือจากต่างจังหวัดและต่างประเทศ



ภาพที่ 1.3 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิด อาคารศาลาวิชาราช, อมร ชุมศรี, หนังสือ ๑๐๐ ปี การลูกเสือไทย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว จำกัด, 2555), 248.



ภาพที่ 1.4 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงเยี่ยมชมนิทรรศการและกิจกรรม, อมร ชุมศรี, หนังสือ ๑๐๐ ปี การลูกเสือไทย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว จำกัด, 2555), 248.



ภาพที่ 1.5 ป้ายลงพระปรมาภิไธย ประดิษฐาน อยู่ ณ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จนถึงปัจจุบัน, ถ่ายจากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2560.

ต่อมา ได้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการใช้สถานที่ดังกล่าวเรื่อยมา จนถึงปี 2554 ในวาระก่อตั้งลูกเสือครบ 100 ปี ได้มีการปรับปรุงสถานที่อาคารศาลาวิชราวุธใหม่ทั้งหมด ให้เป็นที่ทำการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ประกอบด้วย

ชั้นที่ 1 เป็นที่ตั้งของร้านลูกเสือและส่วนประชาสัมพันธ์

ชั้นที่ 2 เป็นที่ทำการของส่วนพัฒนาค่ายลูกเสือ ส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือและส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์

ชั้นที่ 3 เป็นสำนักเลขาธิการ ส่วนอำนวยการและห้องประชุม

ชั้นที่ 4 เป็นที่ทำการของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทยและห้องประชุม

ในโอกาสครบรอบ 100 ปี การลูกเสือไทย สำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้จัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานขึ้นใหม่บริเวณหน้าค่ายลูกเสือวิชราวุธ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นอาคารที่ทำการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตั้งชื่ออาคารนี้ว่า “อาคารเฉลิมพระเกียรติ 84 พรรษา ประมุขคณะลูกเสือแห่งชาติ”

มาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ไม่ใช่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มีเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งประธานกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แต่งตั้งมาจากรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการคนใดคนหนึ่ง

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้มีการจัดแบ่งส่วนงานตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานละอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ พ.ศ. 2551

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ถือกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในทรัพย์สินของคณะลูกเสือแห่งชาติ หรือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน
2. ทำนิติกรรมสัญญาหรือข้อตกลงอื่น
3. รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
4. ควบคุมดูแลกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งถูกต้องตามธรรมเนียมของลูกเสือ

- ลูกเสือ
5. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและเจ้าหน้าที่ลูกเสือ
 6. จัดทำรายงานประจำปีพร้อมงบทูลเสนอคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
 7. จัดให้มีทะเบียนสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกเสือ
 8. ประสานงานและส่งเสริมสำนักงานลูกเสือจังหวัดและสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและตามมติของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

อนึ่ง มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติสามารถหารายได้อื่น นอกเหนือจากงบประมาณอุดหนุน (หมวดงบประมาณอุดหนุนทั่วไป ถ้าใช้ไม่หมดสามารถนำเข้าเป็นรายได้ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ โดยไม่ต้องส่งคืนคลัง) ที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลรายปี

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นส่วนงานที่มีความสำคัญต่อการบริหารกิจการลูกเสือนี มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร ตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย และมีหน้าที่ในการบริหารกิจการลูกเสือโดยการนำนโยบายของสภาลูกเสือไทยสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ แต่ที่ผ่านมาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากประสบปัญหาด้านโครงสร้างการบริหารงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไม่สอดคล้องและยังไม่สามารถตอบสนองกับบทบาทภารกิจตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 และไม่เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ เช่น การจัดทำนโยบายการบริหารงาน การจัดทำงบประมาณประจำปี การจัดทำรายงานประจำปี ฯลฯ ตลอดจนการประสานสัมพันธ์กับองค์กรลูกเสือสากลและสมาคมลูกเสือต่างประเทศ

- โครงสร้างเดิมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไม่ตอบสนองและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่เพื่อรองรับภารกิจของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

- การจัดแบ่งหน้าที่และภารกิจของส่วนงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ยังขาดความชัดเจนและมีการจัดแบ่งส่วนงานที่ยังมีความซ้ำซ้อนกัน

- การบริหารจัดการตัวผู้บริหารและการจัดอัตรากำลังในการบริหารจัดการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติยังไม่ตอบสนองงานบริหารจัดการกิจการลูกเสือได้อย่างเป็นรูปธรรม

จึงทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ การพัฒนา กิจกรรมและหลักสูตรลูกเสือ การต่างประเทศ การพัฒนาค่ายลูกเสือ และด้านการบริหารงานจัดการ ทรัพย์สินของคณะลูกเสือแห่งชาติได้

การบริหารจัดการกิจการลูกเสือส่วนภูมิภาค เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการลูกเสือ จังหวัดและคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก การบริหารจัดการกิจการลูกเสือ ส่วนภูมิภาค ซึ่งรับผิดชอบการบริหารจัดการส่วนใหญ่ของประเทศ ประสบปัญหาทางการปฏิบัติมาก พอสมควรในประเด็นต่าง ๆ คือพระราชบัญญัติลูกเสือ ถือเป็นกฎหมายที่กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ กิจการลูกเสือทั้งระบบ ทั้งในด้านองค์ความรู้ความเข้าใจในภาพรวมและองค์ประกอบต่าง ๆ ของกิจการลูกเสือระบุนโยบาย วัตถุประสงค์จำแนกตามประเภท บทบาทหน้าที่ ปฏิสัมพันธ์ ขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการในการบริหารจัดการในส่วนรวมและส่วนย่อยทั้งระบบ นอกจากนี้พระราชบัญญัติลูกเสือยังได้บัญญัติให้มีการกำหนดข้อปฏิบัติในรูปแบบกฎกระทรวง ข้อบังคับ กฎ ระเบียบเป็นหลักการ วิธีการปฏิบัติในสาระสำคัญปลีกย่อย ตามบทบัญญัติ ในพระราชบัญญัตินี้ จึงเป็นแม่บทใหญ่ในการดำเนินกิจการลูกเสือที่เกี่ยวข้องทุกคนจะต้องศึกษา เรียนรู้ วิเคราะห์ให้เข้าใจและยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างถูกต้อง มั่นคง ต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้และพัฒนา ให้กิจการลูกเสือเจริญก้าวหน้า ตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชบิดาของการลูกเสือไทยและหลักการ วิธีการของลูกเสืออย่างแท้จริง นับจากประเทศไทย มีการประกาศใช้ข้อบังคับลักษณะการปกครองลูกเสือฉบับแรกเป็นต้นมา จนถึงฉบับปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

1.4 ประเด็นปัญหาสำคัญในกิจการลูกเสือไทย

กิจการลูกเสือของไทยในปัจจุบันแทบทุกด้าน ขาดการเอาใจใส่จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนรับผิดชอบ แม้จะมีพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ประกาศใช้มา แต่กิจการลูกเสือ ยังไม่มีความสำคัญ สาเหตุมาจากหลายเหตุผล ที่ทำให้กิจการลูกเสือไทยไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรการเรียน การสอนล้าสมัย ไม่มีความท้าทาย ไม่มีแรงดึงดูด ปัญหาด้านโครงสร้าง ในทุกระดับ คือ สภาลูกเสือไทย คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ คณะกรรมการลูกเสือจังหวัด สำนักงานลูกเสือจังหวัด คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา ที่ยังมีปัญหา และความไม่เหมาะสมทั้งในส่วนของที่มากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการต่าง ๆ

ที่มาของเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ รวมถึงปัญหาด้านการบริหาร การประสานงาน และปัญหาการจัดการภาคีเครือข่าย

1.4.1 ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในส่วนของสภาลูกเสือไทย

สภาลูกเสือไทย ถือเป็นองค์คณะที่รวบรวมผู้มีอำนาจในการสั่งการได้ มารวมกัน โดยมีกรรมการโดยตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และกรรมการอีกประมาณ 120 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย (โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามพระราชอัธยาศัย) ไม่เกิน 80 คน รวมทั้งสิ้นประมาณ 200 คน ซึ่งกรรมการสภาลูกเสือไทย มีจำนวนมากและยากต่อการประสานงาน อีกทั้ง ที่ผ่านมามีที่มาที่ไปในการตั้งกรรมการสรรหาและที่มาของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย ไม่เกิน 80 คน ได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามพระราชอัธยาศัยเป็นกรรมการสภาลูกเสือไทย แต่เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ในฐานะเลขาธิการสภาลูกเสือไทย กลับดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อพิจารณาเสนอชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย ต่อประธานกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเสียเอง และนำเสนอต่อประธานสภาลูกเสือไทย เพื่อทูลเกล้าฯ ถวายรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย จำนวนไม่เกิน 80 คน ได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามพระราชอัธยาศัย ต่อองค์พระประมุขของคณะลูกเสือแห่งชาติ อีกทั้ง ตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มา ไม่มีการประชุมสภาลูกเสือไทย จนถึงปี 2558 ซึ่งการประชุมดังกล่าว ถือเป็นกรมอบนโยบายให้คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ บริหารงานกิจการลูกเสือไทยในภาพรวม ส่งผลให้การดำเนินงานกิจการลูกเสือไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์และพันธะสัญญาตามธรรมนูญลูกเสือโลก ซึ่งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยเลขานุการที่รับผิดชอบให้เกิดการประชุมสภาลูกเสือไทย

1.4.2 ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในส่วนของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ถือเป็นคณะบริหารกิจการลูกเสือไทยในภาพรวมของประเทศ โดยมีกรรมการโดยตำแหน่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอีกประมาณ 15 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ อีกประมาณ 15 คน รวมทั้งสิ้นประมาณ 30 คน อีกทั้ง ที่ผ่านมามีที่มาที่ไปในการตั้งกรรมการสรรหาและที่มาของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เป็นกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แต่เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ในฐานะกรรมการและเลขานุการกลับดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อพิจารณาเสนอชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ต่อประธานกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

เสียเอง และนำเสนอต่อประธานกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ อนุมัติเสนอต่อสภานายก เพื่อแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ในกรณี การปฏิบัติการกิจ ต่าง ๆ นั้น สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานในการสนับสนุนให้กรรมการบริหารขับเคลื่อนไป ได้ แต่ปัจจุบัน สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตั้งงบประมาณประจำปี เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่ผ่านคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติพิจารณา แต่กลับนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ บริหารลูกเสือแห่งชาติ เพียงเพื่อทราบเท่านั้น อีกทั้ง จัดการประชุมน้อยมาก ส่งผลให้การดำเนินงาน กิจการลูกเสือไทยไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วย เลขาธิการที่รับผิดชอบให้เกิดการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

1.4.3 ปัญหาในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ถือเป็นหน่วยงานรองรับการบัญชา สั่งการจากสภาลูกเสือ ไทยและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานนิติบุคคลในกำกับ ของกระทรวงศึกษาธิการ มีรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เลขาธิการสำนักงานลูกเสือ แห่งชาติ เป็นผู้บังคับบัญชาภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ อีกทั้งโครงสร้างสำนักงานลูกเสือ แห่งชาติเอง ที่ยังไม่รองรับการดำเนินการในภาพรวมได้ ซึ่งเป็นหน่วยงานในการขับเคลื่อน การประสานงาน การมีส่วนร่วมหรือการจัดการในรูปแบบเครือข่าย เพราะต้องรองรับภารกิจจาก สภาลูกเสือไทยและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งประสานงานหรือดำเนินการรูปแบบ เครือข่ายกับสำนักงานลูกเสือจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายที่ได้จัดสัญญา MOU กันไว้ อีกทั้งด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ในปัจจุบันเป็นลักษณะของเงินอุดหนุนจาก รัฐบาล และสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเอง ยังไม่สามารถเสนอเพื่อขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้เอง งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมา จึงยังคงไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการกิจการลูกเสือไทย ในภาพรวมได้ ไม่สอดคล้องกับภารกิจงาน และไม่สามารถรองรับนโยบายของสภาลูกเสือไทย และดำเนินงานตามมติของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้ อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ จึงทำให้องค์กรไม่มีการพัฒนาไม่เป็นสากล

1.4.4 ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในส่วนของสำนักงานลูกเสือจังหวัด

สำนักงานลูกเสือจังหวัด ถือเป็นหน่วยงานดำเนินการบริหารงานส่วนภูมิภาค ดูแลรับผิดชอบในจังหวัด ซึ่งได้รวมผู้บริหารส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารลูกเสือ ในจังหวัดด้วย เป็นการร่วมมือกันระหว่าง 2 กระทรวง คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ทำงานร่วมกัน ซึ่งการบริหารจัดการกิจการลูกเสือส่วนภูมิภาค เป็นหน้าที่ ของคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ซึ่งรับผิดชอบการบริหาร จัดการกิจการลูกเสือส่วนใหญ่ของประเทศ ประสบปัญหาทางการปฏิบัติมากพอสมควร เช่น

ขาดเอกภาพในการบริหารงาน การประสานงานระหว่างคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและไม่เป็นระบบ อีกทั้ง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบโดยตรง

1.4.5 ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในส่วนของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นหน่วยงานดำเนินการบริหารงานส่วนภูมิภาค ดูแลรับผิดชอบในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้รวมผู้บริหารส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารลูกเสือในเขตพื้นที่การศึกษาด้วย เป็นการร่วมมือกันระหว่าง 2 กระทรวง คือ กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย ทำงานร่วมกัน ซึ่งการบริหารจัดการกิจการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประธาน ซึ่งรับผิดชอบการบริหารจัดการกิจการลูกเสือส่วนใหญ่ของประเทศ ประสบปัญหาทางการปฏิบัติมากพอสมควร เช่น ขาดเอกภาพในการบริหารงาน การประสานงานระหว่างคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น และไม่เป็นระบบ อีกทั้ง การประสานงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ทั้งนี้ มีบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นบางเขตพื้นที่ แต่ไม่มีความรู้ความสามารถ

ปัญหาของการบริหารงานลูกเสือระดับภูมิภาค ในข้อ 1.4.4 – 1.4.5 นั้น เป็นการขาดเอกภาพในการบริหารงาน การประสานงานระหว่างคณะกรรมการลูกเสือจังหวัดและคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการได้ไม่ดี และยังไม่เป็นระบบ รวมทั้งการประสานงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเป็นไปอย่างไม่ราบรื่นเป็นผลมาจากวัฒนธรรมของทั้งสององค์กรที่แตกต่างกัน ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 10 - 11 / 2559 ว่าด้วยการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีผลต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือในส่วนภูมิภาคตามมาเช่นกัน

1.4.6 ปัญหาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในส่วนของเครือข่าย

หน่วยงานต่าง ๆ ที่นำกระบวนการลูกเสือไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ โดยลงนามเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ แต่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกลับเป็นเพียงหน่วยงานจัดตั้งให้หน่วยงานอื่น ๆ ตั้งกองลูกเสือหรือหน่วยลูกเสือและปล่อยให้ดำเนินการเองตามลำพัง ซึ่งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติควรเป็นหน่วยงานประสานงานและร่วมกันดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 วัตถุประสงค์

1.5.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารกิจการลูกเสือ ด้านต่างๆ ทั้งด้านโครงสร้างกิจการลูกเสือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมและการจัดการ รูปแบบเครือข่าย และบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

1.5.2 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ การบริหารจัดการ ในภาพรวม ที่สามารถขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในด้านต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

1.6 การรวบรวมข้อมูลและวิธีการศึกษา

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการ

1.6.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document analysis)

1.6.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อแยกให้เห็นระหว่างกรรมการโดยตำแหน่ง (Collaborative) กับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ (Volunteer)

สภาลูกเสือไทย (2 – 3 ท่าน)

กรรมการโดยตำแหน่ง

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เป็นกรรมการสภาลูกเสือไทย

คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (2 – 3 ท่าน)

กรรมการโดยตำแหน่ง

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เป็นกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

ผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

พนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ 1 – 2 ท่าน

สำนักงานลูกเสือจังหวัด (2 – 3 จังหวัด)

ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เป็นกรรมการลูกเสือจังหวัด

สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา (3 – 4 เขตพื้นที่การศึกษา)
 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา
 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เป็นกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

โรงเรียน (2 – 3 โรงเรียน)
 ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
 ครู เป็นผู้กำกับลูกเสือ

หน่วยงานลูกเสือที่เป็นเครือข่ายกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (1 – 2 หน่วยงาน)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารกิจการลูกเสือ
 ด้านต่างๆ ทั้งด้านโครงสร้างกิจการลูกเสือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมและการจัดการ
 รูปแบบเครือข่าย และบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

1.7.2 ได้แนวทางการแก้ไขปัญหการบริหารกิจการลูกเสือ การบริหารจัดการ
 ในภาพรวมที่สามารถขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในด้านต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
 หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

1.7.3 สามารถนำไปสู่กระบวนการ การแก้ไขและปรับปรุงพระราชบัญญัติลูกเสือ
 พ.ศ. 2551 ได้

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้าพเจ้าต้องการศึกษาถึงบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ตลอดจนปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อ จึงแบ่งแนวคิดและทฤษฎีในการสำรวจวรรณกรรม เป็น 3 ประเด็น รวมทั้งโครงสร้างการบริหารงานของสมาคมลูกเสือต่างประเทศและสำนักงานลูกเสือโลกเขตภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร

2.1.1 หลักการจัดการองค์กร

การจัดองค์กรเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ ขององค์กร หลักการที่สำคัญของการจัดการ ประกอบด้วย การกำหนดหน้าที่การงาน การแบ่งงาน หน่วยงานสำคัญขององค์กร สายบังคับบัญชา อำนาจการบังคับบัญชา ช่วงการควบคุม เอกภาพในการบังคับบัญชา และแผนภูมิองค์กร¹

2.1.1.1 การกำหนดหน้าที่การทำงาน (Function)

ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานและภารกิจเป็นของกลุ่มกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหน้าที่การงานจะมีอะไรบ้างและมีกลุ่มขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะขององค์กร และขนาดองค์กร

2.1.1.2 การแบ่งงาน (Division of work)

การแยกงานหรือรวมหน้าที่การงาน ที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงาน และมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถหรือความถนัดที่เหมาะสมในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2.1.1.3 หน่วยงานสำคัญขององค์กร

หน่วยงานสำคัญขององค์กร ได้แก่ หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานอนุกร การแบ่งหน่วยงานเช่นนี้ทำให้เห็นลักษณะของงานที่เด่นชัดขึ้น

¹ สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, 2553), 115-117.

(1) หน่วยงานหลัก คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ขึ้นตรงต่อสายบังคับบัญชา องค์กรทุกองค์กรจะต้องมีหน่วยงานหลักเป็นหน่วยปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

(2) หน่วยงานที่ปรึกษา คือ หน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน หรือเป็นรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาองค์กรต่าง ๆ

(3) หน่วยงานอนุกร คือ หน่วยงานที่ช่วยบริการแก่หน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ปรึกษา หน่วยงานอนุกรเป็นงานธุรการและงานอำนวยความสะดวกหรือไม่ได้ปฏิบัติงาน อันเป็นงานหลักขององค์กร

2.1.1.4 สายการบังคับบัญชา (Chain of command)

ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบว่ามี การติดต่อสื่อสาร การควบคุมและรับผิดชอบอย่างไร สายบังคับบัญชาที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

(1) จำนวนระดับชั้นแต่ละสายไม่ควรให้มีจำนวนมากเกินไป จะทำให้ไม่สะดวกแก่การควบคุม อาจทำให้งานค้างคั่งได้

(2) สายบังคับบัญชาควรมีลักษณะชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งการ และสั่งไปยังผู้ปฏิบัติได้

(3) สายการบังคับบัญชาไม่ควรให้มีการก้าวท้าวหรือซับซ้อน งานอย่างหนึ่งควรให้มีผู้รับผิดชอบเพียงคนเดียว ถ้าให้มีผู้สั่งงานได้หลายคนหลายตำแหน่งในงานเดียวกันจะทำให้การปฏิบัติงานสับสน

2.1.1.5 อำนาจบังคับบัญชา

อำนาจบังคับบัญชา คือ อำนาจในการตัดสินใจหรือการสั่งการ ซึ่งประกอบด้วย การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ

(1) การรวมอำนาจ คือ ระบบบริหารที่รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานระดับสูงเพียงจุดเดียว จะตัดสินใจเรื่องใดต้องรอผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจสั่งการ หรืออนุมัติก่อนถึงจะดำเนินการได้ ทำงานได้ล่าช้า ผู้บริหารระดับล่างไม่ต้องรับผิดชอบใด ๆ จึงไม่มีความคิดที่จะริเริ่มงานหรือพัฒนางาน

(2) การกระจายอำนาจ คือ ระบบบริหารที่กระจายอำนาจลงไปให้ผู้บริหารระดับล่าง เป็นผู้ตัดสินใจในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ โดยการกระจายอำนาจส่วนใหญ่ให้ผู้บริหารระดับล่างสามารถตัดสินใจได้ทันที ไม่ต้องรอความเห็นชอบของผู้บริหารส่วนกลาง

การจัดองค์กรสมัยใหม่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับล่างมากขึ้น เพื่อให้การบริการจัดการคล่องตัว ดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการบริหารมากขึ้น

2.1.1.6 ช่วงการควบคุม (Span of control)

สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใด ผู้ใต้บังคับบัญชาก็คน หรือมีหน่วยงานที่อยู่ใต้ความรับผิดชอบก็หน่วยช่วงของการควบคุม มีความสัมพันธ์กับสายบังคับบัญชา กล่าวคือ ถ้าช่วงของการควบคุมกว้าง สายบังคับบัญชาจะสั้น ถ้าช่วงการควบคุมแคบ สายบังคับบัญชาจะยาว

2.1.1.7 เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command)

อำนาจการควบคุมบังคับบัญชาโดยอำนาจสิทธิ์ขาดมาอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเด็ดขาด หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องระบุงลงไปให้ชัดเจนว่าใครเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบงานในด้านใด เอกภาพในการบังคับบัญชาจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.1.1.8 แผนภูมิองค์กร (Organization chart)

เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจโครงสร้างขององค์กร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนสายบังคับบัญชาในองค์กรนั้น ๆ แผนภูมิองค์กรเป็นส่วนย่อยที่ช่วยแสดงให้เห็นถึงหน่วยย่อยและความสัมพันธ์ของหน่วยงานภายในแผนภูมิองค์กรจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

(1) แผนภูมิโครงสร้างหลัก เป็นแผนภูมิการจัดโครงสร้างทั้งหมดขององค์กร ว่าประกอบด้วยหน่วยย่อยอะไรบ้าง มีความสัมพันธ์กันอย่างไร หน่วยงานย่อยใดขึ้นอยู่กับหน่วยงานใด แสดงสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน

(2) แผนภูมิแสดงตัวบุคคล เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อย คล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลัก แต่ระบุชื่อบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งไว้ด้วย

(3) แผนภูมิแสดงหน้าที่การงาน เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อยคล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลัก แต่บอกหน้าที่ย่อ ๆ ของแต่ละตำแหน่งด้วย แผนภูมิประเภทนี้ไม่นิยมใช้

สรุปจากการทบทวนวรรณกรรม จึงได้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ดังนี้ หลักการจัดองค์กร เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กรมีการแสดงรายละเอียดของการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงานและยังเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่ ที่สำคัญของการจัดการ 8 ประการ คือ

การกำหนดหน้าที่การงาน การแบ่งงาน หน่วยงานสำคัญขององค์กร สายบังคับบัญชา อำนาจ การบังคับบัญชา ช่วงการควบคุม เอกภาพในการบังคับบัญชาและแผนภูมิองค์กร ช่วยให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีระบบ หรืออาจกล่าวได้ว่าโครงสร้างขององค์กรมีความสำคัญ และมีลักษณะที่สามารถ แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่าง ๆ ความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ของหน่วยงานในองค์กร

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐ

การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างองค์กรภาครัฐ เป็นเรื่องสำคัญในการปฏิรูป ประเทศไทย เนื่องจากบทบาทภารกิจของภาครัฐในโลกยุคใหม่เปลี่ยนแปลงไปมากและโครงสร้าง ของหน่วยงานราชการ ที่จัดแบ่งตามภารกิจเดิมไม่ได้รับการปรับปรุงอย่างจริงจัง จึงมีความซับซ้อน สับสน และซ้ำซ้อนในการดำเนินบทบาท ภารกิจ การที่โครงสร้างไม่เอื้อ เป็นข้อจำกัดของการทำงาน ไม่ครบถ้วน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทบทวน และจัดบทบาทภารกิจและโครงสร้างของภาครัฐก่อน เพื่อวางรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และปรับหน่วยงานราชการให้กระชับ เหมาะสมกับสภาพการณ์และความต้องการของประเทศชาติและประชาชน ทั้งนี้ ได้ให้ความเห็น เกี่ยวกับหลักการจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐ ดังนี้

2.1.2.1 หลักการและการออกแบบเพื่อจัดการโครงสร้างราชการ

การพิจารณาจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐ จะเน้นหลักการสร้างประสิทธิภาพ การทำงานของหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาศักยภาพในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนและการนำหน่วยงานภาครัฐ ไปสู่การลดขนาดของการบริหารราชการส่วนกลาง กระจายงานและบริการลงสู่ภูมิภาคและถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นในอนาคต ซึ่งเป็นหลักการ ตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญของหน่วยงานภาครัฐ

ดังนั้น ในการออกแบบเพื่อจัดโครงสร้างราชการตามบทบาท ภารกิจที่ได้มีการจัด กลุ่มใหม่ ได้ใช้หลักการในการพิจารณาทบทวนว่ามีภารกิจใดบ้างที่รัฐจำเป็นต้องทำ ยังไม่ได้ทำ หรือควรยกเลิกและหน่วยงานใดในกลุ่มภารกิจใดควรเป็นหน่วยงานที่เหมาะสมในการรับผิดชอบ โดยมีหลักการโดยทั่วไป ว่าบทบาทภาระหน้าที่หลักของภาคราชการควรจะเน้น 3 บทบาทหลัก คือ กำหนดนโยบาย วางกฎระเบียบและตรวจสอบ และสนับสนุนส่งเสริม ซึ่งในการปรับปรุงโครงสร้างนั้น จะต้องสามารถตอบคำถามเหล่านี้ให้ได้ ดังนี้

(1) เป็นงานที่หน่วยงานราชการจำเป็นต้องทำหรือไม่ ถ้าจำเป็นต้องทำ ก็ต้องพิจารณาว่าซ้ำซ้อนหรือไม่ ควรจะยกเลิกหรือรวมงานโอนงานจึงจะเหมาะสม

(2) เป็นภารกิจหลักหรือภารกิจพื้นฐานของรัฐที่เป็นการควบคุมอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมาย การรักษาความเป็นธรรมในสังคมหรือไม่

(3) หากหน่วยงานราชการยังจำเป็นต้องใช้บริหารหรือดำเนินงานส่วนนั้น ๆ เนื่องจากเอกชนยังไม่มีความพร้อมก็ได้ดำเนินการต่อไปก่อน โดยต้องคำนึงถึงต้นทุนและภาระค่าใช้จ่ายในระยะยาว

(4) หากเป็นงานบริการบางประเภทที่หน่วยงานราชการยังจำเป็นต้องจัดการบริหารให้ประชาชนเพียงบางกลุ่ม หรือหน่วยงานราชการยังมีขีดความสามารถที่เหลือในการให้บริการได้ การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อลดภาระงบประมาณของรัฐและสร้างความเป็นธรรมในการใช้ทรัพยากรของรัฐ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาและวางแนวทางในการแปรรูปหน่วยงานราชการสู่ภาคเอกชนในอนาคต

2.1.2.2 ภาครวมโครงสร้างการจัดการประเภทหน่วยงานของรัฐ

จากเดิมที่ภาครัฐมีหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสามารถให้บริการและการจัดการบริหารได้ดี แต่มีระบบเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของไทยเปลี่ยนแปลงไปการบริหารภายใต้รูปแบบระบบราชการเดิมก็ไม่เหมาะสม รวมทั้งเกิดปัญหาความล่าช้า สิ้นเปลืองสูญเสียเปล่า โดยหลายหน่วยงานจึงคิดหาทางออก โดยกำหนดกฎหมายเพื่อจัดตั้งองค์กรที่มีความเป็นอิสระ คล่องตัว แยกออกจากระบบราชการ

ในปี พ.ศ. 2542 จึงได้กำหนดรูปแบบองค์กรที่เรียกว่า องค์กรมหาชน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีข้อจำกัดในการนำไปใช้กับภารกิจบางประเภทของภาครัฐ เพราะการจัดรูปแบบองค์กรที่ใช้งบประมาณแผ่นดินจำเป็นต้องมีระบบและขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระบบการถ่วงดุลอำนาจและต้องรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น การจัดองค์กรประเภทต่าง ๆ เพื่อให้บริการประชาชนจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในหลายมิติ จึงได้กำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์บทบาท ภารกิจของหน่วยงานในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ โดยจัดเป็นประเภทของส่วนราชการหรือองค์กรในภาครัฐได้ 4 ลักษณะ คือ

- (1) หน่วยงานราชการ (Government Organization, GO)
- (2) องค์กรบริหารประสิทธิภาพ (Efficiency Service Unit, ESU)
- (3) องค์กรมหาชน (Autonomous Public Organization, APO)
- (4) รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise, SE)

การจำแนกประเภทหน่วยงานราชการก็เพื่อสร้างรูปแบบองค์กรประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้นกว่ารูปแบบในปัจจุบัน องค์กรแต่ละประเภทมีขอบเขตการประกอบภารกิจและวิธีการบริหารงานในรายละเอียด ดังนี้

(1) หน่วยงานราชการ (Government Organization) รับผิดชอบงานราชการซึ่งเป็นภารกิจหลักตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และภารกิจพื้นฐาน

ของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะดำเนินงานในลักษณะเป็นการควบคุม อนุมัติ อนุญาตตามกฎหมายที่กำหนดให้หน่วยงานราชการรับผิดชอบตมนโยบายต่าง ๆ ที่เป็นการบริหารงานราชการแผ่นดิน การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ การรักษาความเป็นธรรมในสังคม และการพัฒนาประเทศ หน่วยราชการประเภทนี้ อาจจัดโครงสร้างในรูปกระทรวง โดยมีหน่วยย่อยระดับรองลงไปตามบทบาทหน้าที่ของภารกิจที่จำเป็น เช่น กระทรวงการคลัง กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

(2) องค์กรบริหารประสิทธิภาพ (Efficiency Service Unit) รับผิดชอบงานปฏิบัติการหรืองานบริการบางประเภทที่หน่วยงานราชการยังต้องดำเนินการ ซึ่งบริการเฉพาะด้านที่อยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจตามกฎหมาย หรือดำเนินงานภายใต้ชื่อของหน่วยงานต้นสังกัด เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ความมั่นคงขั้นความลับ การสร้างความเป็นธรรม งานที่ต้องอิงการใช้อำนาจทางกฎหมาย

(3) องค์กรมหาชน (Autonomous Public Organization) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบภารกิจของภาครัฐ ในการให้บริการสาธารณะเฉพาะด้านที่ภาครัฐยังจำเป็นต้องจัดให้มีหรือต้องสนับสนุน เรื่องงบประมาณ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือเป็นบทบาทของรัฐในการให้บริการ การแทรกแซงตลาด หรือบริการที่ภาคเอกชนยังไม่สนใจหรือมีศักยภาพที่จะดำเนินการ องค์กรนี้จะมีรูปแบบที่มีการบริหารงานอิสระและคล่องตัวภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหาร

(4) รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise) เป็นองค์กรที่รัฐเป็นเจ้าของทั้งหมด หรือเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ รับผิดชอบดำเนินภารกิจของรัฐเชิงพาณิชย์ที่มีลักษณะการให้บริการสาธารณะ เช่น งานด้านสาธารณูปโภคที่รัฐให้ความสำคัญต่อความมั่นคงและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศหรืองานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน รัฐจึงจำเป็นต้องควบคุมและดำเนินการแต่เพียงผู้เดียว²

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรภาครัฐ เป็นโครงสร้างของหน่วยงานราชการที่จัดแบ่งตามภารกิจเดิมไม่ได้รับการปรับปรุงอย่างจริงจัง จึงมีความซับซ้อน สับสน และซ้ำซ้อนในการดำเนินบทบาท ภารกิจที่โครงสร้างไม่เอื้อเป็นข้อจำกัดของการทำงานไม่ครบถ้วน ทั้งนี้ ได้เห็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐ คือ หลักการและการออกแบบเพื่อจัดการโครงสร้างราชการ ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีความเหมาะสมและรับผิดชอบ

² บุญศรี ทองพ่องสวัสดิ์ และ สุกัญญา วิเชียรกร, *การเตรียมแนวทางเพื่อการบริหารราชการยุคใหม่* (กรุงเทพฯ: ม.ป.พ., 2551), 20.

โดยมีหลักการโดยทั่วไป ว่าบทบาทภาระหน้าที่หลักควรเน้น 3 บทบาทหลัก คือ กำหนดนโยบาย วางกฎระเบียบและตรวจสอบ และสนับสนุนส่งเสริม ส่วนภาพรวมโครงสร้างการจัดประเภทหน่วยงานของรัฐนั้น หลายหน่วยงานได้คิดหาทางออก โดยกำหนดกฎหมาย เพื่อจัดตั้งองค์กรที่มีความเป็นอิสระ คล่องตัว แยกออกจากระบบราชการ ซึ่งในปี พ.ศ. 2542 จึงได้กำหนดรูปแบบองค์กรที่เรียกว่า องค์กรมหาชน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีข้อจำกัดในการนำไปใช้กับภารกิจบางประเภทของภาครัฐ เพราะการจัดรูปแบบองค์กรที่ใช้งบประมาณแผ่นดินจำเป็นต้องมีระบบและขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.1.2.3 การจัดโครงสร้างตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (The Behavioral Approach) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับมนุษย์เป็นด้านหลัก

(1) ทฤษฎีเชิงระบบของลิเคิ์ท (องค์การแบ่งออกเป็น 8 ด้าน) 1. ภาวะผู้นำ (Leadership) 2. การจูงใจ (Motivation) 3. การสื่อสาร (Communication) 4. ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) 5. การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) 6. การวินิจฉัยสั่งการ (Decision making) 7. การควบคุม (Control) 8. ผลการดำเนินการตามเป้าหมาย (Performance goals) เป็นองค์การแบบดั้งเดิมที่เน้นหนักความสำคัญไปที่อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการและสายการบังคับบัญชาตามลำดับ เป็นปลายสุดอีกด้านหนึ่งของการจัดการที่เน้นการสร้างความร่วมมือร่วมใจระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร เน้นอำนาจหน้าที่ฝ่ายบริหารกับองค์การที่เน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร

(2) ทฤษฎีระบบจัดการองค์การตามสถานการณ์ แบ่งออกเป็น 2 แบบ 1. ไม่มีแนวทางใดแนวทางหนึ่งที่สุดสำหรับการจัดโครงสร้างองค์การ 2. แนวทางเลือกในการจัดโครงสร้างองค์การ อาจจะมีประสิทธิภาพที่ไม่เท่ากัน

(3) แนวคิดการจัดการองค์การตามสถานการณ์ตามแบบของ แบริ์มินท์เบิร์ก 1. ลักษณะโครงสร้างพื้นฐาน – ธรรมดาแบบรวมอำนาจ (Centralized) 2. ระบบราชการแบบจักรกล – การรวบรวมอำนาจ ความชำนาญ (ตามแนวตั้งตามหน้าที่) 3. ระบบราชการแบบวิชาชีพ – แบบกระจายอำนาจ (แนวตั้งหรือแบบผสม) 4. รูปแบบการจัดแผนก – การกระจายอำนาจตามแผนกหรือตามธุรกิจ 5. รูปแบบ Adhocracy – แบบแมทริกซ์ (Matrix Organization)

(4) วงจรชีวิตขององค์การ (Organization life cycle) มี 4 ระยะ ดังนี้

- ระยะที่ 1 – ออกผลิตภัณฑ์ใหม่ องค์กรขนาดเล็ก กฎระเบียบน้อย ผู้เชี่ยวชาญไม่มาก รวมศูนย์ตัดสินใจ

- ระยะที่ 2 – ขยายกำลังคน ผู้เชี่ยวชาญมากขึ้น มีกฎระเบียบเป็นทางการมากขึ้น ร่วมกันตัดสินใจ

- ระยะที่ 3 – ช่วงกลาง มีการเติบโตเต็มที่ มีการแบ่งอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนไปตามความชำนาญเฉพาะด้าน มีการกระจายอำนาจ

- ระยะที่ 4 – เป็นช่วงที่องค์กรเติบโตเต็มที่และเริ่มเติบโตช้าลง

(5) รูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรมี 3 รูปแบบ ดังนี้

(5.1) แนวคิด 1. สายการบังคับบัญชา: หน่วยงาน – หัวหน้า – ผู้จัดการ – ผู้บริหารสูง 2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่: ทุกตำแหน่งต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อำนาจการตัดสินใจ 3. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ: ระดับสูงกระจายการตัดสินใจให้ระดับล่าง 4. ช่วงการจัดงาน: การทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา 5. ตำแหน่งหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา: ตำแหน่งเท่ากันทั้งหลักและที่ปรึกษา

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขนาดขององค์กร 1. ความซับซ้อนของงาน 2. งานที่เป็นมาตรฐาน 3. การทำงานในสถานที่เดียวกัน 4. ระดับความชำนาญ 5. กิจกรรมที่ไม่ต้องอาศัยคำแนะนำ

การสนับสนุนการจัดการ

องค์กรตามหน้าที่ (Functional Organization)

ข้อดี ขององค์กรตามหน้าที่ คือ ความสามารถที่จะพัฒนาและเร่งรัดหรือค้นหาความโดดเด่นในเชิงความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละงานออกมาได้ บริหารได้ และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ

ข้อจำกัด 1. อาจเกิดปัญหาและมีอุปสรรคในการประสาน การดำเนินงาน ในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อหน่วยงานใหญ่ขึ้น ขอบเขตความรับผิดชอบ ผู้บริหารระดับสูงอาจแคบลง และประสิทธิภาพก็จะลดลง 2. เป็นการสร้างความชำนาญเฉพาะด้าน แทนที่จะสร้างทักษะการบริหารจัดการภาพรวม ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปแทนที่จะรู้หลาย ๆ ด้าน 3. พนักงานตามสายงานในหน้าที่ต่าง ๆ สนใจเฉพาะงานของตนเอง

(5.2) แนวนอน การประสานงานความร่วมมือ (ผู้จัดการจะต้องมีการจัดแผนกและประสานความร่วมมือในแนวนอน) 1. การจัดแผนกโดยจำนวนพนักงาน จัดไปกับองค์กรระดับเล็กที่ไม่ต้องการความรู้ความชำนาญ 2. การจัดแผนกโดยเวลา รวมกลุ่มโดยใช้เกณฑ์เวลา 3. การจัดแผนกตามหน้าที่ 4. การจัดแผนกโดยพื้นที่หรือภูมิศาสตร์ 5. การจัดแผนกตามลูกค้า 6. การจัดแผนกตามอุปกรณ์หรือกระบวนการ 7. การจัดแผนกโดยผลิตภัณฑ์: ดูแลไม่ทั่วถึงผลิตภัณฑ์

ข้อดี ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของแต่ละแผนก

ข้อจำกัด ค่าใช้จ่ายและมีการใช้ทรัพยากรที่ซ้ำซ้อนกันในแต่ละแผนก บางแผนกอาจกระทบแผนกอื่น แต่ละแผนกก็จะเน้นเป้าหมายของตนเอง ความร่วมมือระหว่างแผนก จะลำบากมากกว่าความร่วมมือภายในแผนก

(5.3) แยกธุรกิจและแบบอิสระ

ข้อดี องค์การสามารถที่จะนำพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มาช่วยทำงาน ทำให้ผลงานของงานออกอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อจำกัด บางครั้งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความสับสนว่าตนเอง มีสายการบังคับบัญชา 2 สาย ทำให้การกำหนดความสำคัญของงานไม่ถูกต้องว่าจะทำอันไหน ก่อนหลัง

(6) การเพิ่มอำนาจและการลดขนาดองค์การ

แนวคิดการจัดการองค์การแบบแนวราบ (Flat Organization)

(6.1) เป็นจริงก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงปรัชญาการบริหารงาน จากรูปแบบเดิม ไปสู่การทำงานเป็นทีม และการให้อำนาจตัดสินใจแก่ทีมงาน ซึ่งต่างจากการลดขนาด องค์การ เป็นการทำให้องค์การเล็กลงหรือมีระดับชั้นน้อยลง

(6.2) ถ้าปรัชญาคงเดิม สิ่งที่ได้จากการลดขนาดองค์การ จะเป็นเพียง องค์การระบบราชการ Bureaucracy ที่มีขนาดย่อส่วนเล็กลงเท่านั้น

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายขององค์กรเกิดผลสำเร็จ การดำเนินงานตามลำดับขั้น เช่น การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น ๆ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น และกล่าวหน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ ของนักบริหาร การบริหารเป็นกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการ ตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงรวมใจของสมาชิกในองค์การ ตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด และความต้องการมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นเรื่องของการนำเอากฎหมาย และนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุนและการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการองค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม การบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสดีคอร์บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิด ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 6 ประการ ได้แก่ 1. การวางแผน (Planning) 2. การบริหารงานบุคคล (Staffing) 3. การอำนวยความสะดวก (Directing) 4. การประสานงาน (Coordinating) 5. การรายงาน (Reporting) และ 6. การงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโย (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

- (1) การวางแผน (Planning)
- (2) การจัดองค์กร (Organizing)
- (3) การบังคับการ (Commanding)
- (4) การประสานงาน (Coordinating)
- (5) การควบคุมงาน (Controlling)³

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหาร ในองค์การสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมากและวิเคราะห์ว่า มีวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามา มีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่า ฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง⁴

³ ประพันธ์ สุริหาร, *ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร* (ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), 18.

⁴ วีรัช วิรัชนิภาวรรณ, *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่นและไทย* (กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ, 2545), 39.

ทฤษฎีในการบริหารนั้น ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร แนวคิดในการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารงานยิ่งขึ้นไป การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุดสำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดี ที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงาน จะต้องมีการจัดวางเอาไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงการต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตนจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การ ที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใด หย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว⁵

2.2.1 แนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดทั้งการมุ่งเน้น การให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้

2.2.1.1 การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

2.2.1.2 ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน

2.2.1.3 การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล

2.2.1.4 การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

2.2.1.5 การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะที่เดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเองและสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ

หลักใหญ่ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การเปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบใหม่ ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน

⁵ สุพิน เกตุปต์, *การจัดการปฏิบัติการ* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544), 92-93.

Hood เห็นว่าสิ่งที่เรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีหลักสำคัญ 7 ประการ คือ

1. จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hand-on professional management) หมายถึง ให้ผู้จัดการมืออาชีพได้จัดการด้วยตัวเอง ด้วยความชำนาญ โปร่งใสและมีความสามารถในการใช้ดุลพินิจ เหตุผลก็เพราะเมื่อผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว ก็จะไม่เกิดความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบจากภายนอก
2. มีมาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) ภาครัฐจึงต้องมีจุดมุ่งหมายละเอียดเป้าหมายของผลงานและการตรวจสอบจะมีได้ก็ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
3. เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) การใช้ทรัพยากรต้องเป็นไปตามผลงานที่วัดได้ เพราะเน้นผลสำเร็จมากกว่าระเบียบวิธี
4. แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อย ๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) การแยกหน่วยงานใหญ่ออกเป็นหน่วยย่อย ๆ ตามลักษณะสินค้าและบริการที่ผลิต ให้เงินสนับสนุนแยกกัน และติดต่อกันอย่างเป็นอิสระ
5. เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น (Shift to greater competition in the public sector) เป็นการเปลี่ยนวิธีทำงานไปเป็นการจ้างเหมาและประมูล เหตุผลก็เพื่อให้ฝ่ายที่เป็นปรปักษ์กัน (rivalry) เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ต้นทุนต่ำและมาตรฐานสูงขึ้น
6. เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน (Stress on private sector styles of management practice) เปลี่ยนวิธีการแบบข้าราชการไปเป็นการยืดหยุ่นในการจ้างและให้รางวัล
7. เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) วิธีนี้อาจทำได้ เช่น การตัดค่าใช้จ่าย เพื่อวินัยการทำงาน หยุดยังการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำกัดต้นทุนการปฏิบัติ เหตุผลก็เพราะต้องการตรวจสอบความต้องการใช้ทรัพยากรของภาครัฐและ “ทำงานมากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรน้อยลง” (do more with less)⁶

⁶ บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ และคณะ, “การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่,” สถาบันพระปกเกล้า, <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่> (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2560).

2.2.2 การบริหารราชการแบบบูรณาการ (CEO)

มีลักษณะสำคัญ คือ

2.2.2.1 เป็นระบบบริหารจัดการในแนวนอน (Horizontal Management) ที่ใช้การบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วนในพื้นที่ในลักษณะ “พื้นที่ – พันธกิจ – การมีส่วนร่วม” (Area – Functional – Participant: A-F-P) ในทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการพัฒนา (Partnership) ในระดับจังหวัด ตลอดจนเพื่อสร้างการทำงานในลักษณะเครือข่าย (Networking)

2.2.2.2 เป็นระบบบริหารจัดการที่มีเป้าหมายที่การตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการ (Customer Driven) ด้วยระบบงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result - based) ด้วยมาตรฐานผลงานขั้นสูง (High Performance Output)

2.2.2.3 เป็นระบบบริหารจัดการที่อยู่ภายใต้กรอบของบทบัญญัติและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และโครงสร้างการจัตระเปียบบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน รวมทั้งหลักการการบริหารกิจการบ้านเมทองและสังคมที่ดี (Good Governance) แต่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารนั้น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เพราะเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ความมีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กร การวางแผน การจัตระองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ มีความประสานระหว่างกันและกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร เป็นการบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าหรือล่าหลัง การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล มีลักษณะการวิเคราะห์ สั่งการนั้น นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพราะการวิเคราะห์ สั่งการ เป็นการแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารเป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์กร ต้องมีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน รวมทั้งการบริหารราชการแบบบูรณาการ (CEO) ถือเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่เน้นไปในทางเห็นผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นต่อองค์กรสู่ความเป็นสากลและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้

2.3 แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมและเครือข่าย

การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) เป็นหัวใจของการดำเนินงาน วัฒนธรรม เนื่องจากวัฒนธรรม หมายถึงวิถีชีวิตของประชาชนในสังคม ซึ่งมีความหลากหลาย ในตัวของมันเอง จำเป็นที่จะต้องให้ประชาชนที่เป็นเจ้าของวัฒนธรรม มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมจึงจะเกิดผลให้เกิดความยั่งยืนในการอนุรักษ์รักษาและดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ตีมงของชาติ การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นแนวทางรัฐศาสตร์ในเรื่องของการปกครองตนเอง (Self-government) คือ ต้องการให้ประชาชนได้เข้าไปตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของชุมชนด้วยตนเอง ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่าง ๆ

การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อน องค์กรหรือเครือข่าย เพราะ มีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อน เครือข่ายที่ดีที่สุด หลักการมีส่วนร่วม หลักของการมีส่วนร่วม ในความหมายของการบริหารจัดการจะมีความเชื่อมโยง อย่างใกล้ชิดกับ “การตัดสินใจ” เป็นการมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่า และอย่างชอบธรรมและต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีวางระบบไว้ให้ดูเหมือนว่า ได้จัดกระบวนการให้มีส่วนร่วมแล้วเท่านั้น การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการ ทัศนปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วม หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม และรวมถึงตกลงยอมรับ ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ⁷

เครือข่าย เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์เชิงกระบวนการระบบ เนื่องจากการดำรงอยู่ และทำหน้าที่ของสิ่งต่าง ๆ ในธรรมชาตินั้น มีลักษณะเป็นการสร้างความสัมพันธ์เชิงกระบวนการ ที่มีต่อกัน ซึ่งเป็นปฏิกิริยาสัมพันธ์ที่มีความเคลื่อนไหวไปมาระหว่างสิ่งต่าง ๆ แล้วสร้างกระบวนการ ที่ต่อเนื่องจนเกิดเป็นเครือข่ายและระบบที่ผูกพันหรือเป็นองค์รวมที่ผสมผสานสิ่งเหล่านั้น เข้าเป็น หนึ่งเดียว มีคุณสมบัติที่ไม่อาจลดส่วนจนเหลือเพียงคุณสมบัติของหน่วยย่อยได้อีกแล้ว รวมกัน เข้าเป็นระบบ ระบบต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีการทับซ้อนกันเป็นชั้น ๆ และเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน

⁷ วันชัย วัฒนศัพท์, *การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร* (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2546)

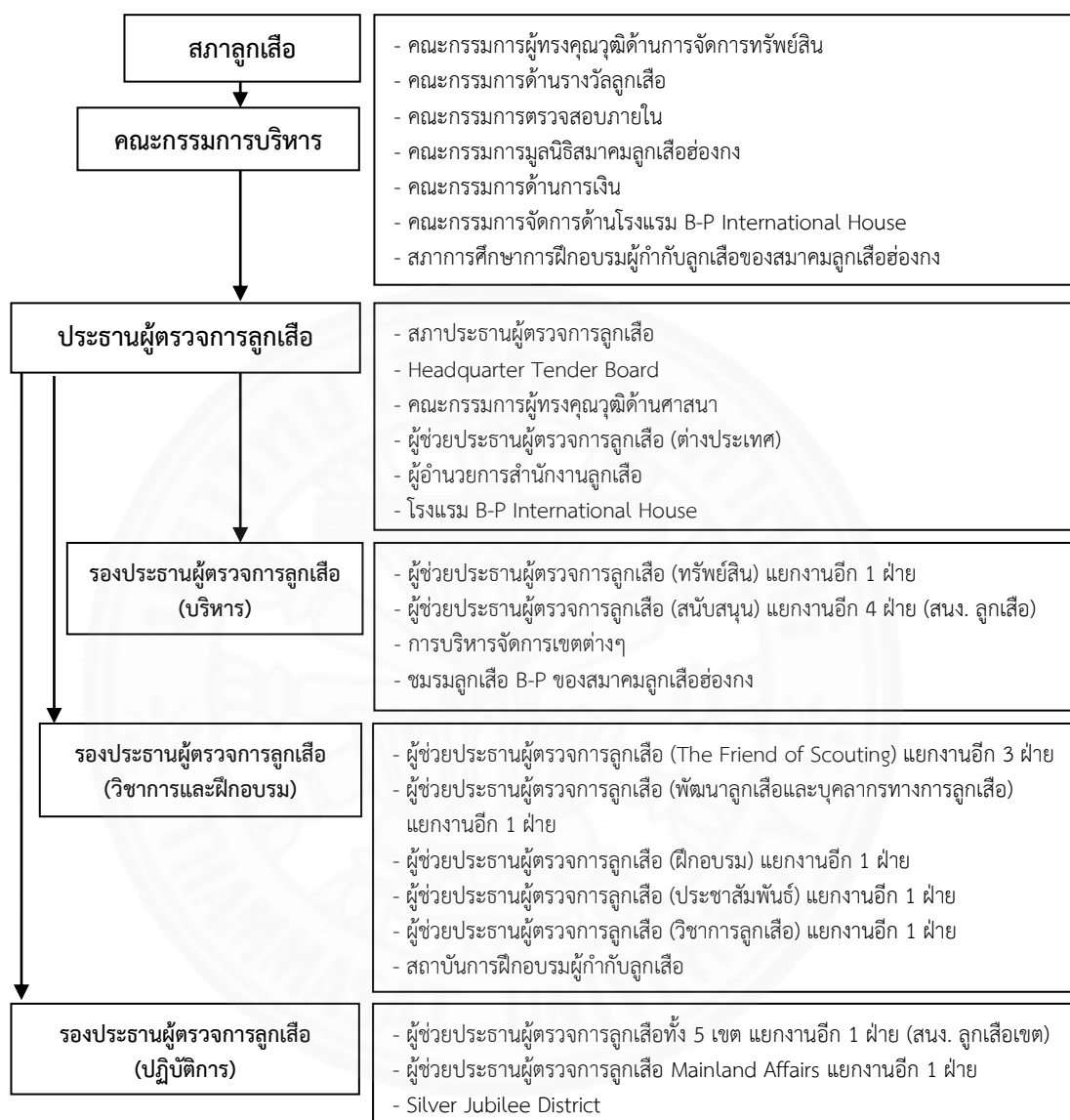
แบบสัมพันธ์กับบริบท (Context) และการจัดการความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ จนเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่ระดับเหตุการณ์ที่สามารถมองเห็นในชีวิตจริง ระดับแบบแผนของพฤติกรรมอันเป็นรูปแบบ ที่ก่อให้เกิดเหตุการณ์นั้น ๆ ระดับโครงสร้างที่ทำให้เกิดแบบแผนของพฤติกรรมและระดับภาพจำลอง ความคิดหรือวิธีคิดที่ทำให้เกิดโครงสร้างหรือพฤติกรรม ซึ่งจะเห็นได้ทั่วไปในระบบธรรมชาติและหน่วยชีวิตทุกหน่วย โครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ต้องอาศัยความยืดหยุ่น และการยอมรับจากฝ่ายต่าง ๆ เช่น เครือข่ายประชาสังคม ประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลายอาชีพ หลายสถานภาพ หลากหลายความคิดเห็น หลากหลายอายุมาทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์เชิงกระบวนการระดับนี้แสดงถึงปฏิภณสัมพันธ์หรือกระบวนการสร้างภาระหน้าที่ต่อกัน เพื่อให้การดำรงอยู่ของสิ่งนั้น มีความเคลื่อนไหวและมั่นคง ดังนั้นเครือข่ายจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงกระบวนการที่เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยไม่ละทิ้งสาเหตุ ผลลัพธ์ และบริบทที่เกี่ยวข้อง เป็นการมององค์รวมและเป็นระบบเปิดที่สามารถจะเชื่อมโยงกับสิ่งอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่ระหว่างกันหรือการมีปฏิภณสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องนั่นเอง^๑

สรุปได้ว่า ทฤษฎีทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและเครือข่ายนั้น ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาปฏิบัติการทำงานร่วมกัน อาจร่วมมือกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกัน โดยอาจไม่ต้องทำวาระการประชุมร่วมกัน การทำงานร่วมกันดังกล่าวนี้ จะประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามที่กำหนด โดยสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานของตน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกัน เครือข่ายจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงกระบวนการระดับที่เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยไม่ละทิ้งสาเหตุ ผลลัพธ์ และบริบทที่เกี่ยวข้อง เป็นการมององค์รวมและเป็นระบบเปิดที่สามารถจะเชื่อมโยงกับสิ่งอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่ระหว่างกันหรือการมีปฏิภณสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

^๑ พระมหาสุทิตย์ อาภากร, *เครือข่าย: ธรรมชาติความรู้และการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.), 2548), 13-17.

2.4 โครงสร้างการบริหารงานของสมาคมลูกเสือต่างประเทศ

2.4.1 การบริหารงานของสมาคมลูกเสือฮ่องกง⁹

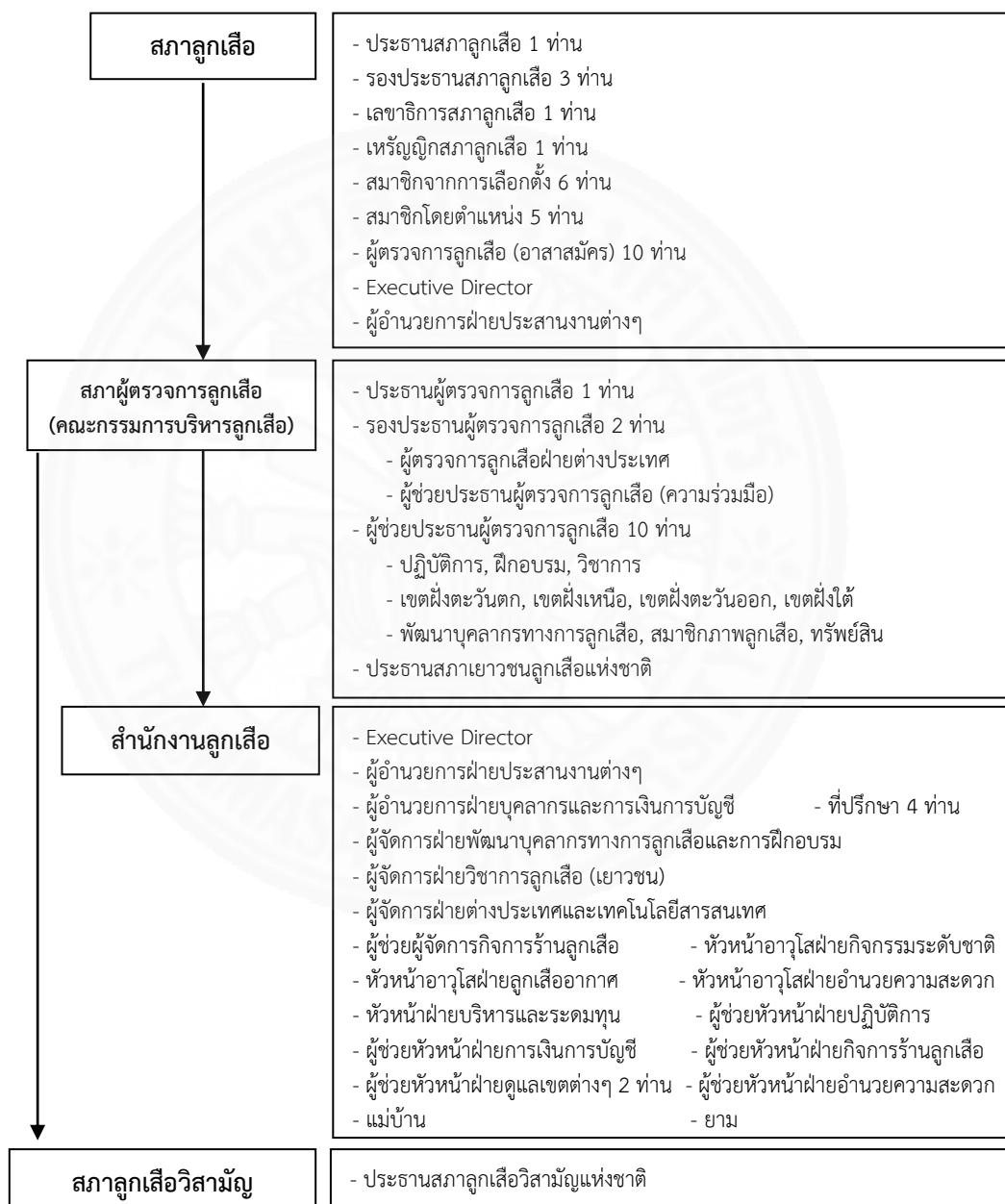


การบริหารงานของสมาคมลูกเสือฮ่องกงนั้น มีสภาลูกเสือทำหน้าที่วางนโยบาย ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับลูกเสือต่าง ๆ และจัดการเลือกตั้งสมาชิกลูกเสือดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารสมาคมลูกเสือ ส่วนประธานผู้ตรวจการลูกเสือ มาจากการอนุมัติแต่งตั้งของประธานสมาคมลูกเสือ ทั้ง 2 กลุ่ม คือ คณะกรรมการบริหารกับคณะผู้ตรวจการลูกเสือ

⁹ Hong Kong Scout Association, “ Organization Chart,” Hong Kong Scout Association, <http://www.scout.org.hk/en/scouthk/organization/> (accessed July 4, 2017).

จะดำเนินการสอดคล้องกัน โดยมีสำนักงานลูกเสือเป็นทีมงาน ประสานงานและดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการบริหารลูกเสือและคณะผู้ตรวจการลูกเสือ จะเห็นได้ว่าสำนักงานลูกเสือจะดำเนินงานรองรับจากคณะผู้ตรวจการลูกเสือเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีความเรียบร้อย

2.4.2 การบริหารงานของสมาคมลูกเสือสิงคโปร์¹⁰



¹⁰ Singapore Scout Association, "Management," Singapore Scout Association, <http://scout.sg/about/management/> (accessed July 6, 2017).

การบริหารงานของสมาคมลูกเสือสิงคโปร์นั้น มีสภาลูกเสือมีอำนาจสูงสุดในการบริหารจัดการสมาคมลูกเสือ วางนโยบาย ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับลูกเสือต่าง ๆ มีสภาผู้ตรวจการลูกเสือ (คณะกรรมการบริหารลูกเสือ) เป็นคณะดำเนินงานตามนโยบายของสภาลูกเสือ และสั่งการสำนักงานลูกเสือให้ปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสภาลูกเสือและสภาผู้ตรวจการลูกเสือ (คณะกรรมการบริหารลูกเสือ) จะเห็นได้ว่าสำนักงานลูกเสือมีหน้าที่สนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายและการสั่งการของสภาผู้ตรวจการลูกเสือเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งนี้ตามโครงสร้างจะเห็นได้ว่าสมาคมลูกเสือสิงคโปร์เห็นความสำคัญของเยาวชนซึ่งมีตำแหน่งให้เยาวชนได้มีเวทีแสดงความคิดเห็นและเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับสภาผู้ตรวจการลูกเสือ (คณะกรรมการบริหารลูกเสือ)



2.4.3 การบริหารงานของสมาคมลูกเสือนิวซีแลนด์¹¹



¹¹ SCOUTS New Zealand, "About-us," SCOUTS New Zealand, <http://www.scouts.org.nz/About-Us/Our-People/> (accessed July 12, 2017).

การบริหารงานของสมาคมลูกเสือนิวซีแลนด์นั้น มีสภาลูกเสือทำหน้าที่วางนโยบาย ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับลูกเสือต่าง ๆ มีผู้บังคับบัญชาลูกเสืออาสาสมัครระดับชาติ ที่มีบทบาทในการเคลื่อนขับเคลื่อนกิจการลูกเสือคอยส่งเสริม เสนอแนะการดำเนินงาน และมีคณะกรรมการบริหารลูกเสือ เป็นคณะดำเนินงานตามนโยบายของสภาลูกเสือ และสั่งการสำนักงานลูกเสือให้ปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสภาลูกเสือและคณะกรรมการบริหารลูกเสือ จะเห็นได้ว่าสำนักงานลูกเสือมีหน้าที่สนับสนุนและปฏิบัติการตามนโยบายและการสั่งการของคณะกรรมการบริหารลูกเสือเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย ทั้งนี้ตามโครงสร้างจะเห็นได้ว่าสมาคมลูกเสือนิวซีแลนด์เห็นความสำคัญของเยาวชน ซึ่งมีตำแหน่งให้เยาวชนได้มีเวทีแสดงความคิดเห็นและเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆระดับ

2.5 การบริหารงานสำนักงานลูกเสือโลกเขตภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก

ซึ่งแบ่งส่วนงานออกเป็น 5 ฝ่าย และคณะทำงานเฉพาะกิจ ดังนี้

1. ฝ่ายกิจกรรมเยาวชน / ฝ่ายฝึกอบรมลูกเสือ (Programme) ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนประสานงานการจัดกิจกรรมในระดับภูมิภาคเอเชีย – แปซิฟิก และระดับโลก ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาการจัดกิจกรรมลูกเสือตามหลักการของลูกเสือโลกให้กับประเทศสมาชิกอย่างเท่าเทียม
2. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรผู้ใหญ่ (Adult Support) ประสานงานส่งเสริมให้มีการจัดการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือในแต่ละประเทศสมาชิก เพื่อผลิตบุคลากรทางการลูกเสือ ให้มีศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือในกองลูกเสือ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน
3. ฝ่ายบริหาร (Management) ประสานงานด้านธุรการ จากประเทศสมาชิก
4. ฝ่ายการเงิน (Financial Resources) จัดเก็บค่าธรรมเนียมลูกเสือโลกและดำเนินการบริหารจัดการกองทุนต่าง ๆ ของสำนักงานฯ
5. ฝ่ายการตลาด ประชาสัมพันธ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Scouting Profile) ดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์ การตลาด ส่งเสริมสมาชิกภาพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการติดต่อประสานงานระหว่างประเทศ

คณะทำงานเฉพาะกิจ Special Task Force (อาจมีได้หลายคณะ) ตั้งขึ้นตามภารกิจเฉพาะ เช่น คณะกรรมการพิจารณาเหรียญรางวัลลูกเสือโลก คณะกรรมการร่างธรรมนูญลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก ฯลฯ

2.6 กรอบการศึกษาวิเคราะห์



บทที่ 3

การทบทวนพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

ทบทวนพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณะลูกเสือแห่งชาติ

3.1 หมวดที่ 1 บททั่วไป

คณะลูกเสือแห่งชาติ ประกอบด้วย บรรดาลูกเสือทั้งปวงและบุคลากรทางการลูกเสือ¹ มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของคณะลูกเสือแห่งชาติ² โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง
- (2) ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- (3) ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์
- (4) ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
- (5) ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และความมั่นคง

ของประเทศชาติ³

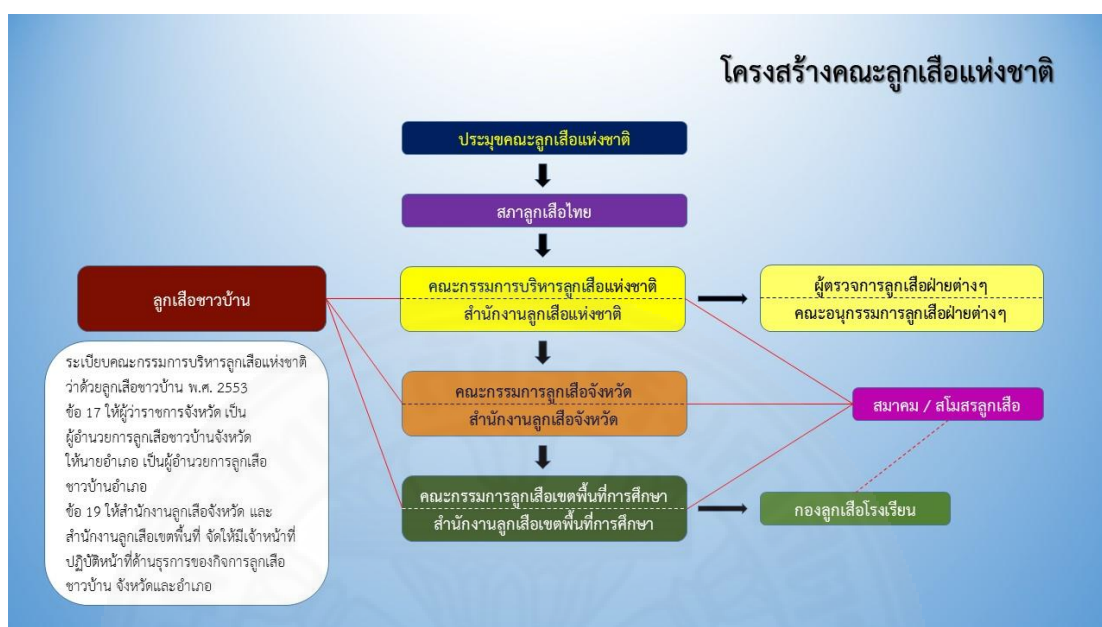
กระทรวงที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบ คือ กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานของคณะลูกเสือแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานลูกเสือจังหวัด สำนักงาน

¹ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 6, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 93.

² พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 7, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 93.

³ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 8, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 93.

ลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ⁴



ภาพที่ 3.1 โครงสร้างคณะลูกเสือแห่งชาติ

3.2 หมวดที่ 2 การปกครอง

3.2.1 ส่วนที่ 1 สภาลูกเสือไทย

ให้มีสภาลูกเสือไทย ประกอบด้วย

- (1) นายกรัฐมนตรี เป็นประธานยก
- (2) รองนายกรัฐมนตรี เป็นอุปนายก
- (3) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา

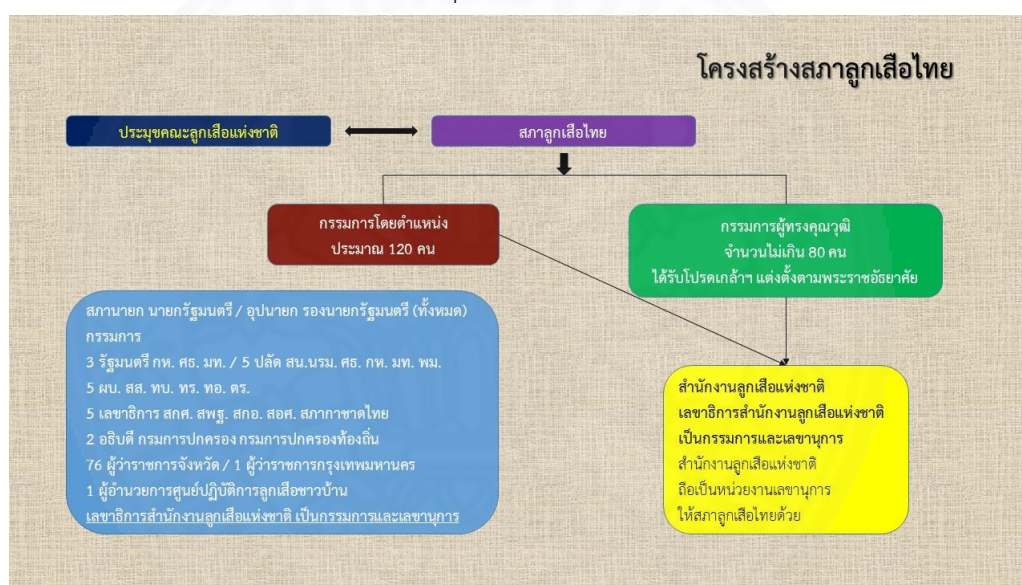
⁴ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 9, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 94.

ชั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการสภาการศึกษา อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการลูกเสือชาวบ้าน

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินแปดสิบคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามพระราชอัธยาศัย

ให้เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ รองเลขาธิการและผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

สภาลูกเสือไทย อาจมีสภานายกกิตติมศักดิ์ อุปนายกกิตติมศักดิ์ และกรรมการกิตติมศักดิ์ ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง⁵



ภาพที่ 3.2 โครงสร้างสภาลูกเสือไทย

สภาลูกเสือไทย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) วางนโยบายเพื่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของคณะลูกเสือแห่งชาติ
- (2) ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
- (3) พิจารณารายงานประจำปีของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ⁶

⁵ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 11, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 94-95.

⁶ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 12, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 95.

3.2.2 ส่วนที่ 2 คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

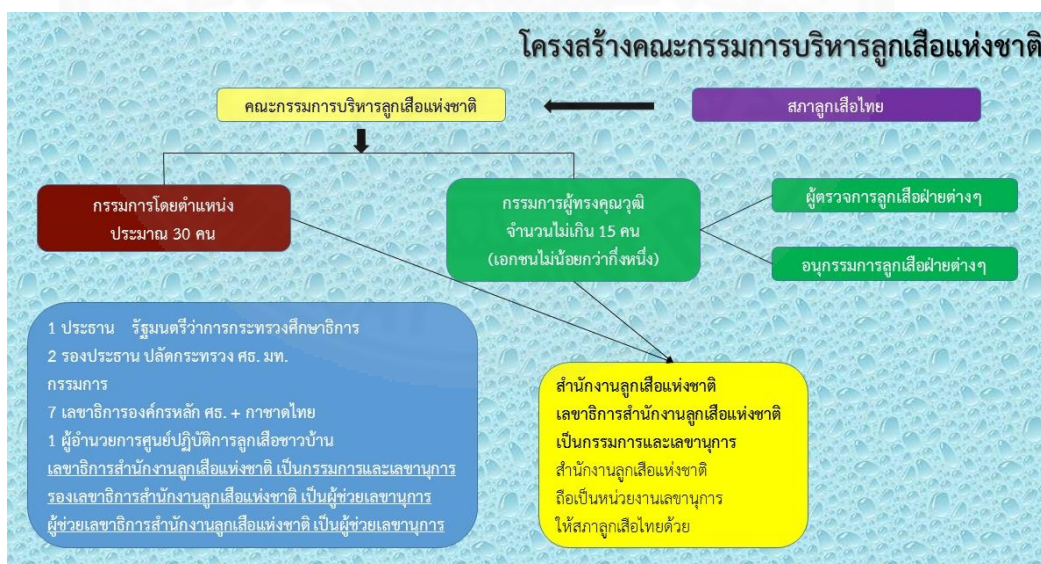
ให้มีคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์กรบริหารของคณะลูกเสือแห่งชาติ ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ

(2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นรองประธานกรรมการ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการสภาการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการลูกเสือชาวบ้าน

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสิบห้าคน ซึ่งสภานายกสภาลูกเสือไทยแต่งตั้งโดยคำแนะนำของกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ตาม (1) และ (2) ซึ่งในจำนวนนี้ต้องมาจากภาคเอกชนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

ให้เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ รองเลขาธิการและผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ⁷



ภาพที่ 3.3 โครงสร้างคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

⁷ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 15, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 95-96.

คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติและตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย

(2) ส่งเสริมความสัมพันธ์กับคณะลูกเสือนานาชาติ

(3) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ

(4) สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

(5) จัดการทรัพย์สินของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

(6) ให้ความเห็นชอบในการลงทุนเพื่อประโยชน์ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

(7) ออกข้อบังคับของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(8) วางระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ

(9) จัดทำรายงานประจำปีเสนอสภาลูกเสือไทยพิจารณาตามมาตรา 12 (3)

(10) แต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

(11) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่ คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติมอบหมาย

(12) กำกับดูแล สนับสนุนและส่งเสริมกิจการลูกเสือชาวบ้าน

(13) จัดตั้งตำแหน่งกิตติมศักดิ์ และตำแหน่งอื่นใดที่มีได้ ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(14) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย⁸

ให้มีสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น

ให้สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ⁹

⁸ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 17, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 96-97.

⁹ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 18, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 97.

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการคนหนึ่ง ทำหน้าที่เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอื่นในกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่รองเลขาธิการและผู้ช่วยเลขาธิการ ตามจำนวนที่เหมาะสม โดยการเสนอของเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

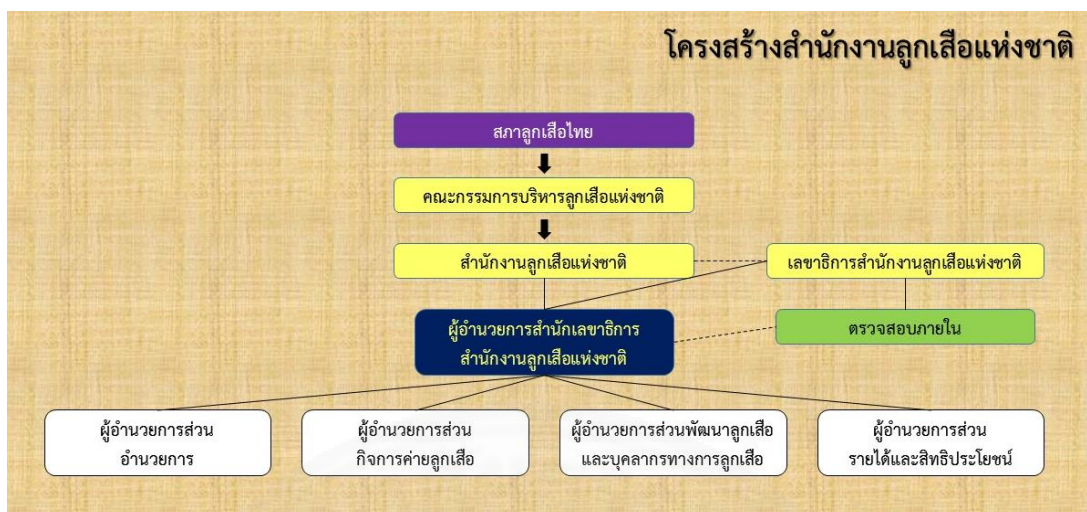
การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการตามวรรคหนึ่ง ให้ถือเป็นการปฏิบัติราชการด้วย¹⁰

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติและตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ถือกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในทรัพย์สินของคณะลูกเสือแห่งชาติหรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน
- (2) ทำนิติกรรมสัญญาหรือข้อตกลงอื่น
- (3) รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
- (4) ควบคุมดูแลกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของลูกเสือ
- (5) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ลูกเสือ
- (6) จัดทำรายงานประจำปีพร้อมงบดุลเสนอคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
- (7) จัดให้มีทะเบียนและสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกเสือ
- (8) ประสานงานและส่งเสริมสำนักงานลูกเสือจังหวัดและสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา
- (9) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและตามมติของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ¹¹

¹⁰ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 19, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 97.

¹¹ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 20, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 97-98.



ภาพที่ 3.4 โครงสร้างสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- (1) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสมเป็นรายปี
- (2) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (3) ค่าบำรุง ค่าธรรมเนียม และค่าบริการอื่นตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหาร

ลูกเสือแห่งชาติ

(4) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนหรือการร่วมลงทุนกับหน่วยงานและบุคคลภายนอก รวมทั้งผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

(5) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากทรัพย์สินของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และทรัพย์สินที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาประโยชน์

- (6) รายได้หรือผลประโยชน์อื่น¹²

บรรดาเงินหรือรายได้ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่เป็นเงินหรือรายได้ที่ต้องนำส่งคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ การใช้จ่ายเงินหรือรายได้ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่กิจการลูกเสือตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ¹³

¹² พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 21, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 98.

¹³ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 22, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 98.

ให้เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างในสำนักงาน รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ควบคุมดูแลทรัพย์สินของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- (2) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงาน รวมทั้งการเงินและบัญชี ตลอดจนกระบวนการดำเนินงาน แผนการเงินและงบประมาณของปีถัดไป ต่อคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
- (3) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ และตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย
- (4) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง และลงโทษทางวินัย พนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนให้พนักงานและลูกจ้างออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
- (5) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ¹⁴

กิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นผู้แทนของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เพื่อการนี้ เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติหน้าที่เฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติกำหนด¹⁵

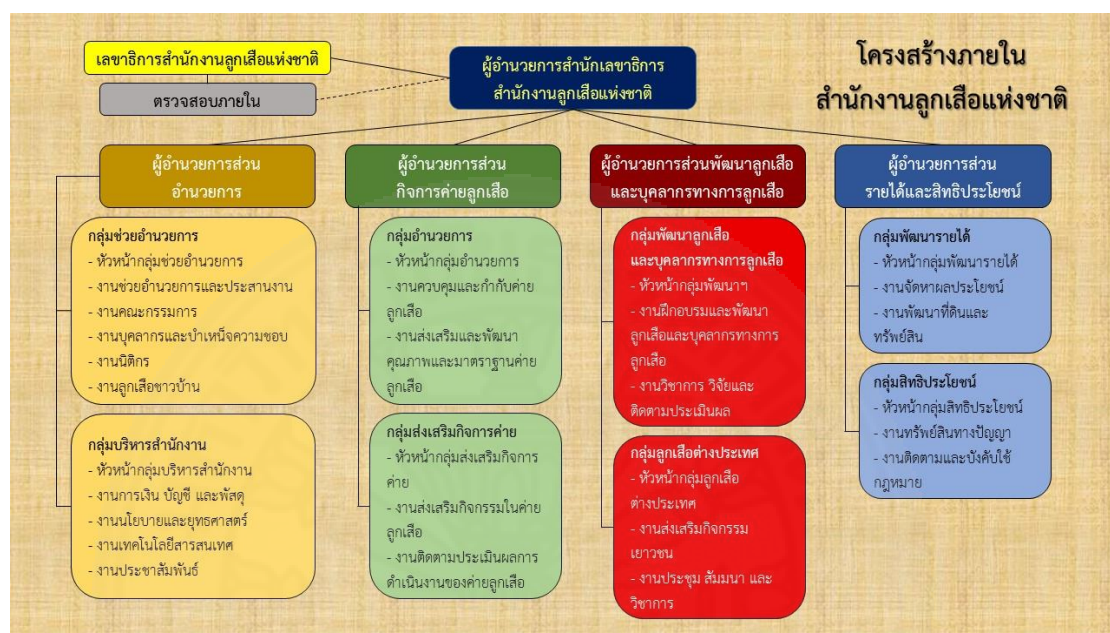
กิจการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน¹⁶

¹⁴ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 23, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 98-99.

¹⁵ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 24, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 99.

¹⁶ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 25, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 99.

การบัญชีของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ให้จัดทำตามมาตรฐานการบัญชี ตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี และต้องจัดให้มีการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีและการพัสดุของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติทราบอย่างน้อยปีละครั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติกำหนด¹⁷



ภาพที่ 3.5 โครงสร้างภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

3.2.3 ส่วนที่ 3 ลูกเสือจังหวัด

แต่ละจังหวัด ให้จัดระเบียบการปกครองลูกเสือตามเขตจังหวัด สำหรับการจัดระเบียบการปกครองลูกเสือในกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งเป็นรูปแบบพิเศษ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁸

ให้มีคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด ประกอบด้วย

- (1) ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดจังหวัด นายกเหล่ากาชาดจังหวัด ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด นายกองค้การบริหาร

¹⁷ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 26, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 99.

¹⁸ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 28, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 100.

ส่วนจังหวัด นายอำเภอ นายกเทศมนตรี นายกสมาคมการศึกษาเอกชนจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(3) กรรมการประเภทผู้แทนจำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา ผู้แทนสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้แทนค่ายลูกเสือจังหวัด ผู้แทนสมาคมหรือสโมสรลูกเสือ และผู้แทนจากลูกเสือชาวบ้าน ซึ่งเลือกกันเองกลุ่มละหนึ่งคน

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสิบคน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยคำแนะนำของกรรมการลูกเสือจังหวัดตาม (2) และ (3) ในจำนวนนี้ จะต้องแต่งตั้งจากภาคเอกชนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เป็นกรรมการและเลขานุการ
ให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกกรรมการตาม (3) ให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ¹⁹



ภาพที่ 3.6 โครงสร้างคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด

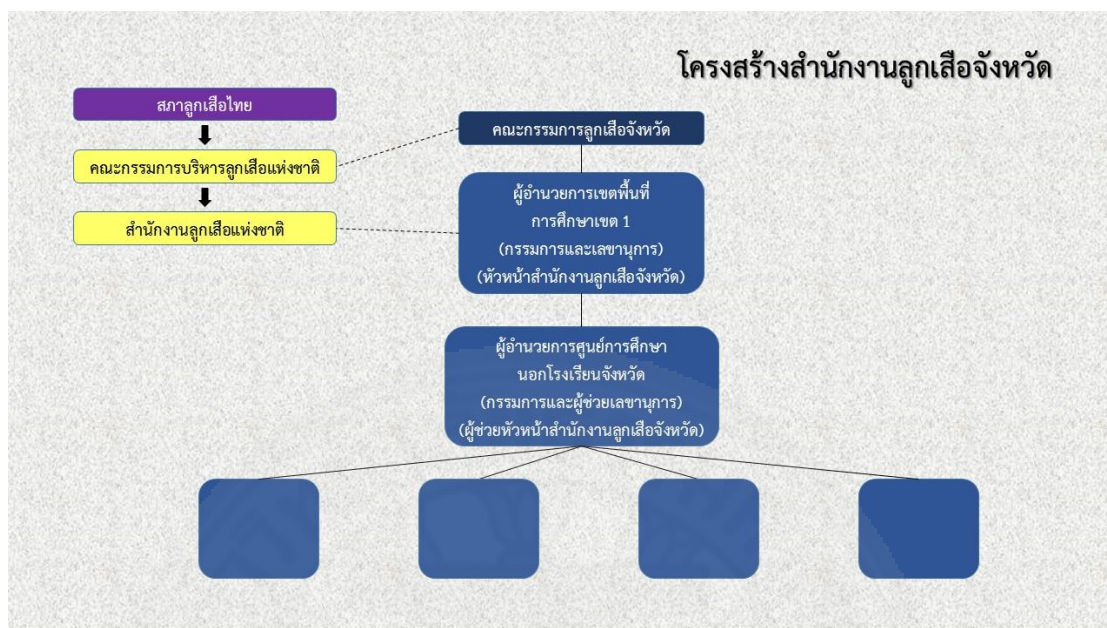
¹⁹ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 29, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 100-101.

คณะกรรมการลูกเสือจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (1) ควบคุมดูแลกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
 - (2) ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของกิจการลูกเสือ
 - (3) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ
 - (4) ควบคุมดูแลทรัพย์สินในกิจการของลูกเสือจังหวัด
 - (5) พิจารณาคำขอการจัดตั้งค่ายลูกเสือตามมาตรา 32
 - (6) พิจารณารายงานประจำปีของสำนักงานลูกเสือจังหวัด
 - (7) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี
 - (8) ให้คำแนะนำผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในการปฏิบัติงานลูกเสือ
 - (9) จัดให้มีทะเบียนและสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินกิจการลูกเสือ
 - (10) ออกระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ เพื่อความเหมาะสมแก่การปกครองในจังหวัด ซึ่งจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
 - (11) จัดทำรายงานประจำปีและรายงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการลูกเสือในจังหวัดเสนอต่อคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
 - (12) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะกรรมการลูกเสือจังหวัดมอบหมาย
 - (13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติมอบหมาย²⁰
- การจัดตั้งค่ายลูกเสือในจังหวัดใดต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือ จากคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด และให้คณะกรรมการลูกเสือจังหวัดรายงาน ต่อคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติทราบ การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติกำหนด²¹

²⁰ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 31, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 101.

²¹ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 32, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 101-102.



ภาพที่ 3.7 โครงสร้างสำนักงานลูกเสือจังหวัด

ให้มีสำนักงานลูกเสือจังหวัดอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เป็นหัวหน้าสำนักงานลูกเสือจังหวัด บังคับบัญชา และรับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานลูกเสือจังหวัด และให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานลูกเสือจังหวัด²²

ตารางที่ 3.1 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด

| ลำดับที่ | ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด | สภาพปัญหา |
|----------|---------------------------|--|
| 1 | จังหวัดจันทบุรี | ไม่มีปัญหาเรื่องโครงสร้าง |
| 2 | จังหวัดชลบุรี | การทำงานของสำนักลูกเสือจังหวัดควรแยกออกจากสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 |
| 3 | จังหวัดเชียงราย | ไม่มีปัญหาเรื่องโครงสร้าง |
| 4 | จังหวัดตราด | ไม่มีปัญหาเรื่องโครงสร้าง |

²² พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 33, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 102.

ตารางที่ 3.1 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด (ต่อ)

| ลำดับที่ | ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด | สภาพปัญหา |
|----------|---------------------------|---|
| 5 | จังหวัดนครสวรรค์ | ควรมีโครงสร้างในการบริหารงานในทุกกระดับให้สอดคล้องกับการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ |
| 6 | จังหวัดบุรีรัมย์ | โครงสร้างและอัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน สำนักงานลูกเสือจังหวัดควรไปสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด |
| 7 | จังหวัดปทุมธานี | โครงการการบริหารงานของลูกเสือไม่สอดคล้องกับการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ |
| 8 | จังหวัดพิษณุโลก | โครงสร้างและอัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่มีความสามารถที่จะขับเคลื่อนกิจการลูกเสือได้ |
| 9 | จังหวัดแพร่ | ไม่มีปัญหาเรื่องโครงสร้าง |
| 10 | จังหวัดลำพูน | ไม่มีปัญหาเรื่องโครงสร้าง |
| 11 | จังหวัดศรีสะเกษ | ปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงานของลูกเสือในจังหวัด |
| 12 | จังหวัดสมุทรปราการ | จำนวนคณะกรรมการลูกเสือจังหวัดมีจำนวนมาก ขาดงบประมาณในการสนับสนุนงาน บุคลากรมีข้อจำกัดในการปฏิบัติตามกฎหมายลูกเสือ |
| 13 | จังหวัดสุพรรณบุรี | ปัญหาความชัดเจนในการทำงานของสำนักงานลูกเสือจังหวัดกับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| 14 | จังหวัดอ่างทอง | ปัญหาการทับซ้อนกันของพื้นที่ในการดูแลของเขตพื้นที่ประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษา |
| 15 | จังหวัดอุทัยธานี | ไม่มีปัญหาเรื่องโครงสร้าง |
| 16 | จังหวัดอุบลราชธานี | ควรแยกสำนักงานลูกเสือจังหวัดออกเป็นอิสระ |

ที่มา: สำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้เก็บข้อมูลไว้เมื่อประมาณต้นปี 2560 โดยได้รับการสนับสนุนข้อมูลนี้จากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

จากตารางที่ 3.1 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัญหาในเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นนั้นสามารถแบ่งออกได้ 6 ลักษณะ คือ

1. ปัญหาของคณะกรรมการลูกเสือจังหวัดในด้านจำนวนและองค์ประกอบ
2. ปัญหาการซ้อนทับการทำงานของสำนักงานลูกเสือจังหวัดกับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา
3. ปัญหาการซ้อนทับการทำงานของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่ประถมศึกษา กับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่มัธยมศึกษา
4. ปัญหาโครงสร้างในการประสานงานในสำนักงานลูกเสือจังหวัดทั้งในแนวตั้ง คือ สำนักงานลูกเสือจังหวัดกับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา และปัญหาการประสานงานระหว่างสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา
5. การบริหารงานของสำนักงานลูกเสือจังหวัดไม่ควรอยู่ในสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1
6. การบริหารงานของสำนักงานลูกเสือจังหวัดที่ไม่สอดคล้องกับการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

3.2.4 ส่วนที่ 4 ลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

ให้มีสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการบริหารงานลูกเสือในเขตพื้นที่การศึกษานั้น²³

ให้มีคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

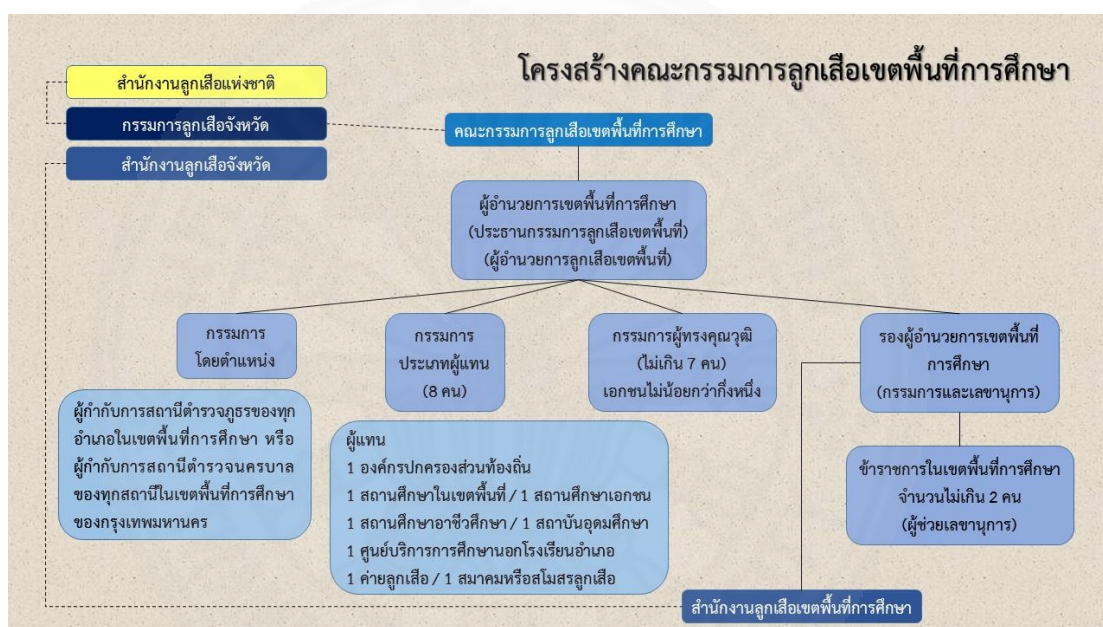
- (1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรของทุกอำเภอ ในเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลของทุกสถานีในเขตพื้นที่การศึกษา ของกรุงเทพมหานคร
- (3) กรรมการประเภตผู้แทน ได้แก่ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ผู้แทนสถานศึกษาเอกชน ผู้แทนสถานศึกษา อาชีวศึกษา ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา ผู้แทนศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ผู้แทนค่ายลูกเสือ และผู้แทนสมาคมหรือสโมสรลูกเสือ ซึ่งเลือกกันเองกลุ่มละหนึ่งคน

²³ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 35, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 102.

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินเจ็ดคน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้ง โดยคำแนะนำของกรรมการตาม (2) และ (3) ในจำนวนนี้จะต้องแต่งตั้งจากภาคเอกชนไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่ง

ให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการ และเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอีกไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกกรรมการตาม (3) ให้เป็นให้เป็นไปตามข้อบังคับ คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ²⁴



ภาพที่ 3.8 โครงสร้างคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

ให้คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

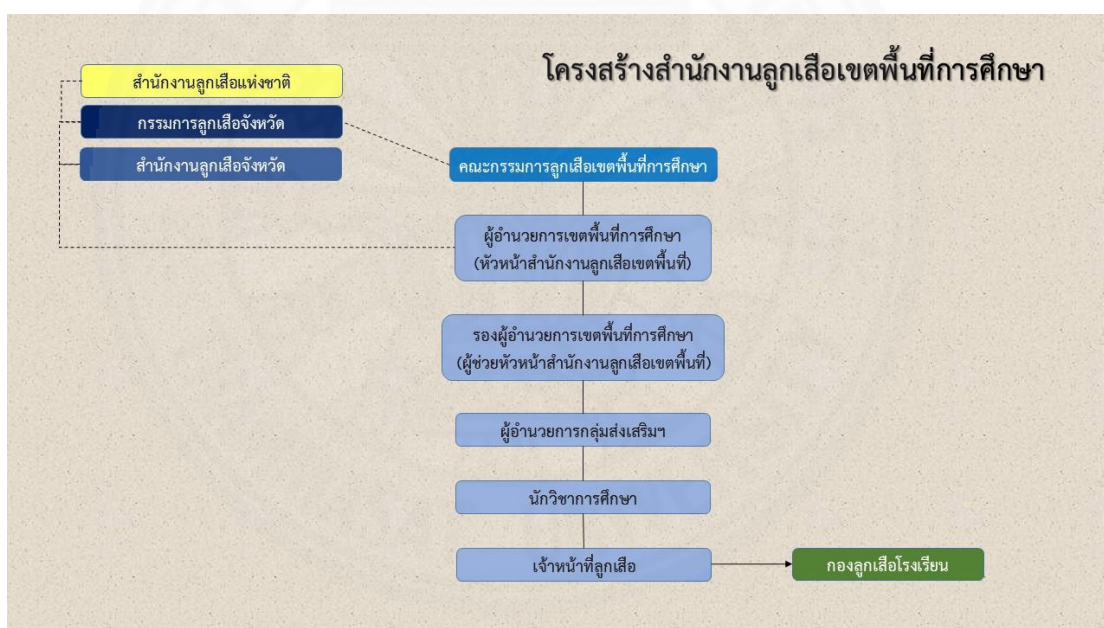
(1) ควบคุมดูแลกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบ ของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของกิจการลูกเสือ

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือทั้งในและนอกสถานศึกษา

²⁴ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 36, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 102-103.

- (4) ควบคุมดูแลทรัพย์สินในกิจการของลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา
- (5) พิจารณารายงานประจำปีของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาและรายงานให้คณะกรรมการลูกเสือจังหวัดทราบ
- (6) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี
- (7) ให้คำแนะนำแก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาในการปฏิบัติงานหรือการจัดกิจกรรมลูกเสือ
- (8) จัดให้มีทะเบียนและสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกเสือ
- (9) กำกับดูแล สนับสนุนและส่งเสริมกิจการลูกเสือชาวบ้านในเขตพื้นที่การศึกษา
- (10) ออกระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ เพื่อความเหมาะสมแก่การปกครองในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ²⁵



ภาพที่ 3.9 โครงสร้างสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

ให้มีสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานั้น โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหัวหน้าสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา บังคับบัญชาและรับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

²⁵ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 38, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 103.

และให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา²⁶

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

| ลำดับที่ | สำนักงานลูกเสือเขต | สภาพปัญหา |
|----------|--------------------|---|
| 1 | กาญจนบุรี เขต 1 | ปัญหาความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดกับผู้อำนวยการลูกเสือเขต |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 2 | กาญจนบุรี เขต 2 | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 3 | กาฬสินธุ์ เขต 1 | ปัญหาการซ้อนทับกันของความรับผิดชอบของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 4 | กาฬสินธุ์ เขต 2 | ปัญหาการให้งานที่ไม่เกี่ยวข้องมาอยู่ในสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาเช่น งานลูกเสือชาวบ้าน |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 5 | ขอนแก่น เขต 2 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหาโครงสร้างและจำนวนของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนมากและไม่เหมาะสม |
| 6 | ขอนแก่น เขต 3 | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศ |

²⁶ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 39, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 104.

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

| ลำดับที่ | สำนักงานลูกเสือเขต | สภาพปัญหา |
|----------|--------------------|--|
| 7 | ขอนแก่น เขต 4 | ควรมีการเพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการลูกเสืออำเภอ |
| | | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 8 | ชุมพร เขต 2 | ปัญหาโครงสร้างและจำนวนของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่เหมาะสมและไม่ได้ค่าตอบแทน |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 9 | เชียงราย เขต 2 | ปัญหาโครงสร้างและจำนวนของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนมาก |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 10 | เชียงราย เขต 4 | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 11 | เชียงใหม่ เขต 1 | ปัญหาการประสานระหว่างสำนักงานลูกเสือเขตกับหน่วยงานอื่นๆ |
| | | ปัญหาโครงการการบริหารงานของลูกเสือไม่สอดคล้องกับการบริหารราชการของกระทรวง |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 12 | เชียงใหม่ เขต 4 | ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน |
| 13 | ตรัง เขต 1 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหาความสับสนของการทำงานของสำนักงานลูกเสือจังหวัดกับหัวหน้าสำนักงานลูกเสือจังหวัด |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

| ลำดับที่ | สำนักงานลูกเสือเขต | สภาพปัญหา |
|----------|--------------------|--|
| 14 | ตรัง เขต 2 | ปัญหาการซ้อนทับกันของความรับผิดชอบของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 15 | ตราด เขต 1 | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 16 | ตาก เขต 2 | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหาการประสานระหว่างสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักงานลูกเสือจังหวัด |
| | | ปัญหาการประสานระหว่างสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 17 | นครพนม เขต 1 | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 18 | นครราชสีมา เขต 1 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหาโครงสร้างและจำนวนของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนมาก |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 19 | นครราชสีมา เขต 2 | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| 20 | นครราชสีมา เขต 3 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

| ลำดับที่ | สำนักงานลูกเสือเขต | สภาพปัญหา |
|----------|---------------------|--|
| 21 | นครศรีธรรมราช เขต 3 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหาโครงสร้างของสำนักงานลูกเสือเขตอยู่ในกลุ่มส่งเสริมของสำนักงานลูกเสือเขต ทำให้มีโครงสร้างเล็กไม่สามารถทำงานได้สมเจตนารมณ์ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| 22 | นครศรีธรรมราช เขต 4 | ควรแยกสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาออกจากงานของเขตพื้นที่ |
| | | ปัญหาการประสานงานในทางธุรการ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| 23 | นครสวรรค์ เขต 1 | ปัญหาโครงการการบริหารงานของลูกเสือไม่สอดคล้องกับการบริหารราชการของกระทรวง |
| 24 | น่าน เขต 1 | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 25 | บุรีรัมย์ เขต 1 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 26 | บุรีรัมย์ เขต 3 | ปัญหาการปฏิบัติงานตามกฎหมาย |
| 27 | ปทุมธานี เขต 1 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหาโครงสร้างและจำนวนของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนมาก ควรมีไม่เกิน 15 คน |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 28 | ปทุมธานี เขต 2 | ปัญหาการประสานงานในทางธุรการ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

| ลำดับที่ | สำนักงานลูกเสือเขต | สภาพปัญหา |
|----------|--------------------|---|
| 29 | พะเยา เขต 1 | ปัญหาความไม่เหมาะสมของโครงสร้างของคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา ด้านบทบาทกับตำแหน่งราชการ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 30 | พิษณุโลก เขต 3 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| 31 | เพชรบุรี | ปัญหาความไม่ใส่ใจของคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 32 | แพร่ เขต 1 | ปัญหาโครงสร้างและจำนวนของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนมากและไม่เหมาะสม |
| 33 | มหาสารคาม เขต 1 | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหาการประสานงานในทางธุรการ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 34 | มหาสารคาม เขต 3 | ปัญหาการทุจริตในการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ |
| | | ปัญหาการผูกขาดอำนาจของผู้บริหารส่วนต่างๆ ในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรมีวาระในการบริหารงาน |
| | | ปัญหาการเลือกปฏิบัติ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 35 | ร้อยเอ็ด เขต 2 | ปัญหาการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 36 | ร้อยเอ็ด เขต 3 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

| ลำดับที่ | สำนักงานลูกเสือเขต | สภาพปัญหา |
|----------|--------------------|---|
| 37 | ราชบุรี เขต 2 | ปัญหาความไม่เหมาะสมของโครงสร้างของคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 38 | ลำปาง เขต 3 | ปัญหาการประสานงานในทางธุรการ |
| | | ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 39 | เลย เขต 2 | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| 40 | เลย เขต 3 | ปัญหาการซ้อนทับกันของความรับผิดชอบของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| 41 | ศรีสะเกษ เขต 1 | ปัญหาการบริหารงานที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ ควรแยกออกเป็นอิสระ |
| | | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| 42 | ศรีสะเกษ เขต 3 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 43 | ศรีสะเกษ เขต 4 | ปัญหาโครงสร้างและจำนวนของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนมากและไม่เหมาะสม |
| 44 | สกลนคร เขต 3 | ปัญหาการออกกฎหมายไม่ครบถ้วน |
| | | ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 45 | สมุทรสาคร | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหาการประสานงานในทางธุรการ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 46 | สระบุรี เขต 2 | ไม่ระบุ |

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการแจ้งสภาพปัญหาจากผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

| ลำดับที่ | สำนักงานลูกเสือเขต | สภาพปัญหา |
|----------|--------------------|--|
| 47 | สิงห์บุรี | ปัญหาการซ้อนทับกันของความรับผิดชอบของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| 48 | สุพรรณบุรี เขต 1 | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 49 | หนองบัวลำพู เขต 2 | ปัญหาการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| 50 | อุดรธานี เขต 4 | ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกเสือเขตที่ไม่เชี่ยวชาญ |
| | | ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| 51 | อุดรดิตถ์ เขต 1 | ปัญหาการประสานงานในทางธุรการ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 52 | อุบลราชธานี เขต 3 | ปัญหาการประสานงานในทางธุรการ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| 53 | อุบลราชธานี เขต 4 | ปัญหากฎหมายที่ยังออกไม่ครบถ้วนในการปฏิบัติ |
| | | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |
| | | ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ |
| 54 | อุบลราชธานี เขต 5 | ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ |

ที่มา: สำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้เก็บข้อมูลไว้เมื่อประมาณต้นปี 2560 โดยได้รับการสนับสนุนข้อมูลนี้จากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

จากตารางที่ 3.2 แสดงให้เห็นว่าสภาพปัญหาในเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นนั้นสามารถแบ่งออกได้ 6 ลักษณะ คือ

1. ปัญหาของคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่ในด้านจำนวนและองค์ประกอบ รวมถึงความใส่ใจในการทำงานให้กับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาด้วย
2. ปัญหาการซ้อนทับการทำงานของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่ประถมศึกษา กับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่มัธยมศึกษา

3. ปัญหาโครงสร้างในการประสานงานในสำนักงานลูกเสือจังหวัดทั้งในแนวตั้ง คือ สำนักงานลูกเสือจังหวัดกับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา และปัญหาการประสานงานระหว่างสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

4. การบริหารงานของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาไม่ควรอยู่ในกลุ่มงานส่งเสริมฯ

5. การบริหารงานของสำนักงานลูกเสือจังหวัดที่ไม่สอดคล้องกับการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

6. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง

3.3 หมวดที่ 3 การจัดกลุ่ม ประเภทและตำแหน่งลูกเสือ

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีลำดับ ดังต่อไปนี้

- (1) ผู้อำนวยการใหญ่
- (2) รองผู้อำนวยการใหญ่
- (3) ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่
- (4) ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด
- (5) รองผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด
- (6) ผู้ช่วยผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด
- (7) ผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา
- (8) รองผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา
- (9) ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
- (10) รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน
- (11) ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ
- (12) รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ
- (13) ผู้กำกับกองลูกเสือ
- (14) รองผู้กำกับกองลูกเสือ
- (15) นายหมู่ลูกเสือ

(16) ร่องนายหมูลูกเสือ²⁷

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้อำนวยการใหญ่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นรองผู้อำนวยการใหญ่ และรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นรองผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด และปลัดจังหวัด เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด

ให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นรองผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามมาตรา 45 (9) ถึง (16) ให้เป็นไปตามข้อบังคับ คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ²⁸

ตำแหน่งผู้ตรวจการลูกเสือ มีลำดับ ดังต่อไปนี้

- (1) ผู้ตรวจการใหญ่พิเศษ
- (2) ผู้ตรวจการใหญ่
- (3) รองผู้ตรวจการใหญ่
- (4) ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- (5) รองผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- (6) ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- (7) ผู้ตรวจการลูกเสือจังหวัด
- (8) รองผู้ตรวจการลูกเสือจังหวัด
- (9) ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือจังหวัด
- (10) ผู้ตรวจการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา
- (11) รองผู้ตรวจการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา²⁹

²⁷ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 45, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 105-106.

²⁸ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 46, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 106.

²⁹ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 47, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 106.

ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้ตรวจการใหญ่พิเศษ รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้ตรวจการใหญ่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ อธิบดีกรมการปกครอง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นรองผู้ตรวจการใหญ่

การแต่งตั้งผู้ตรวจการลูกเสือและการกำหนดหน้าที่ของผู้ตรวจการลูกเสือ ตามมาตรา 47 (4) ถึง (11) ให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ³⁰

ผู้ตรวจการลูกเสือมีหน้าที่ตรวจตรา แนะนำ ชี้แนะและรายงาน เพื่อให้การบริหารงานลูกเสือเป็นไปตามนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบและแบบธรรมเนียมของลูกเสือ³¹

³⁰ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 48, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 107.

³¹ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, มาตรา 49, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 107.

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 นั้น ทำให้มีสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเป็นนิติบุคคล ไม่ใช่หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่เป็นหน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ภายใต้นโยบายของสภาลูกเสือไทย ซึ่งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รับรองของสภาลูกเสือไทยและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ในการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) นั้น สำนักงานลูกเสือแห่งชาติเองยังไม่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ นโยบายสภาลูกเสือไทย และการบริหารของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ อีกทั้งความสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนภูมิภาคและเครือข่ายสมาคม สโมสรลูกเสือต่าง ๆ ได้ดีเท่าที่ควร จึงได้วิเคราะห์โดยแยกตามกรอบการวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

4.1 การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับนโยบาย

4.1.1 บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อสภาลูกเสือไทย

ตารางที่ 4.1 แสดงการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในปัจจุบัน ตามมาตรา 12

| อำนาจหน้าที่ของสภาลูกเสือไทย | ส่วนงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่รับผิดชอบ |
|---|--|
| (1) วางนโยบายเพื่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของคณะลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนอำนวยการ |
| (2) ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนอำนวยการ |
| (3) พิจารณารายงานประจำปีของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนอำนวยการ |

จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 และโครงสร้างภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือ

แห่งชาติ ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ของส่วนงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ พ.ศ. 2551 ซึ่งในส่วนอำนาจการ มีระบุฝ่ายงานคณะกรรมการ คงมีไว้เพื่อตอบสนอง การจัดการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น การประชุมสภาลูกเสือไทย การประชุมกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย เป็นต้น แต่ปัจจุบันสำนักงานลูกเสือแห่งชาติกลับไม่มีบุคลากร ที่รับผิดชอบในฝ่ายนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่เข้าใจบริบทและหน้าที่ ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ที่ควรดำเนินการให้มีการประชุมสภาลูกเสือไทยขึ้นทุกปี ซึ่งชัดเจนตาม มาตรา 12 (3) พิจารณารายงานประจำปีของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ฉะนั้น เป็นการ บังคับในตัวเองแล้วว่าต้องดำเนินการจัดการประชุมสภาลูกเสือไทยขึ้น และได้ระบุในอำนาจหน้าที่ ของกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ตามมาตรา 17 (1) และ (9) ไว้ดังนี้

มาตรา 17 (1) ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ และตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย

มาตรา 17 (9) จัดทำรายงานประจำปีเสนอสภาลูกเสือไทยพิจารณา ตามมาตรา 12 (3)

ยิ่งเป็นการย้ำเจตนารมณ์ของกฎหมายว่า ต้องมีการจัดการประชุมสภาลูกเสือไทย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตั้งแต่พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ประกาศใช้มา จนถึงปี 2557 ไม่มีการประชุมสภาลูกเสือไทยเลย สามารถจัดประชุมได้เพียง 2 ครั้ง คือ ปี 2558 และปี 2560 ฉะนั้น นโยบายของสภาลูกเสือไทย จึงไม่ออกมาให้คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้ดำเนินการ ที่ผ่านมาสำนักงานดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งของงบประมาณไว้เท่านั้น ซึ่งดำเนินการตาม ความคิดของเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและพนักงานไม่กี่คน

การจัดการประชุมสภาลูกเสือไทย เรียกประชุมได้ค่อนข้างยาก เกิดจากจำนวน ของกรรมการในสภาลูกเสือไทย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้ดังนี้

1. ส่วนกรรมการโดยตำแหน่ง มาจากผู้นำระดับประเทศ ผู้นำองค์กร ระดับประเทศ ข้าราชการระดับสูง รวมถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด มีภารกิจมาก ไม่สามารถ เข้าร่วมการประชุมได้ อีกทั้งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเองไม่สามารถดำเนินการนัดกรรมการ สภาลูกเสือไทยประชุมได้ เพราะการติดต่อประสานงานยุ่งยากหลายขั้นตอน

2. ส่วนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย จำนวนไม่เกิน 80 คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามพระราชอัธยาศัยนั้น ควรเป็นบุคลากรทางการลูกเสือที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทางลูกเสือมาเป็นอย่างดี แต่ที่ผ่านมามีมาของกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ก่อนถวายกราบบังคับทูลนั้น ไม่มีความโปร่งใส ไม่มีที่มาที่ไป ซึ่งผ่านสายตาเลขาธิการ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติก่อน จึงเหมือนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีสิทธิเลือกผู้บังคับบัญชา (แม้ว่าจะไม่ได้เป็นการบังคับบัญชาสายตรงก็ตาม)

“สภาลูกเสือไทย มีอำนาจน้อย ไม่สามารถตรวจสอบการดำเนินการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้ มีเพียงแค่พิจารณารายงานประจำปีของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แต่หลายปีที่ผ่านมาไม่ค่อยได้มีการประชุมสภาลูกเสือไทย จึงไม่สามารถพิจารณาอะไรได้”¹

“กรรมการสภาลูกเสือไทยควรลดจำนวนลงเหลือไม่เกิน 24 คน สรรหาจากลูกเสือจริง ๆ เพราะมีใจอยากพัฒนากิจการลูกเสืออย่างจริงจัง”²

“สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่มีการนำข้อมูลหรือข้อเสนอแนะของสภาลูกเสือไทยไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม แต่ที่มาของกรรมการโดยเฉพาะกรรมการที่มาจากหน่วยงานราชการหรือกรรมการโดยตำแหน่ง มักไม่ค่อยให้ความสนใจในการบริหารงานลูกเสือ การประชุม ไม่ให้ข้อเสนอแนะ ไม่เห็นความสำคัญของกิจการลูกเสือ สำหรับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ นั้น การคัดสรรควรมีการพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบ ควรนำผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์ทางการลูกเสือเข้ามา ไม่ใช่บุคคลที่เสนอชื่อเพื่อหวังผลประโยชน์จากผู้ที่ได้รับการโปรดเกล้าฯ เพราะตำแหน่งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานลูกเสือผ่านสภาลูกเสือไทย ไม่ควรนำผู้ที่แสวงหาประโยชน์จากกิจการลูกเสือ มาร่วมในสภาลูกเสือไทย ทั้งนี้ควรมีการกำหนดบทบาทและกรอบการทำงานให้เด่นชัด มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการสรรหาอย่างหลากหลายและสามารถดำเนินงานได้จริง ไม่ใช่ตั้งไว้เพื่อมีตำแหน่งกันเท่านั้น”³

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานในการจัดการประชุมสภาลูกเสือไทยขึ้น เพื่อให้สภาลูกเสือไทยดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง และออกนโยบายการดำเนินงานหรือการพัฒนากิจการลูกเสือไทย เป็นมติในการประชุมประจำปี เพื่อส่งต่อให้คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ นำไปดำเนินการต่อไป

¹ สมศักดิ์ แขวงโสภากา, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวิโชติกุล, ศูนย์ปฏิบัติการลูกเสือชาวบ้าน ในพระบรมราชูปถัมภ์, 20 กันยายน 2560.

² ประเทพ สุจริตกุล, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวิโชติกุล, I Tower Building ชั้น 5 ห้องคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน กสทช., 18 ตุลาคม 2560.

³ สถาพร ภูระก้านตรง, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวิโชติกุล, ม.ป.ท., 31 ตุลาคม 2560.

4.2 การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับบริหารและการบริหารงานในองค์กร และสามารถประสานงานไปยังส่วนภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.1 บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ตารางที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในปัจจุบัน ตามมาตรา 17

| อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่รับผิดชอบ |
|---|--|
| (1) ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติและตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย | ส่วนอำนวยการ |
| (2) ส่งเสริมความสัมพันธ์กับคณะลูกเสือนานาชาติ | ส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ |
| (3) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ | ส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ |
| (4) สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง | ส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ |
| (5) จัดการทรัพย์สินของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์ |
| (6) ให้ความเห็นชอบในการลงทุนเพื่อประโยชน์ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนอำนวยการ |
| (7) ออกข้อบังคับของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา | ส่วนอำนวยการ |
| (8) วางระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ | ส่วนอำนวยการ |
| (9) จัดทำรายงานประจำปีเสนอสภาลูกเสือไทยพิจารณาตามมาตรา 12 (3) | ส่วนอำนวยการ |
| (10) แต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนอำนวยการ |
| (11) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติมอบหมาย | ส่วนอำนวยการ |

ตารางที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในปัจจุบัน ตามมาตรา 17 (ต่อ)

| อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่รับผิดชอบ |
|---|--|
| (12) กำกับดูแล สนับสนุนและส่งเสริมกิจการลูกเสือชาวบ้าน | ส่วนอำนวยการ |
| (13) จัดตั้งตำแหน่งกิตติมศักดิ์ และตำแหน่งอื่นใดที่มีได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ | ส่วนอำนวยการ |
| (14) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย | ส่วนอำนวยการ |

จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 และโครงสร้างภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ของส่วนงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ พ.ศ. 2551 ซึ่งในส่วนอำนวยการ มีระบุฝ่ายงานคณะกรรมการ คงมีไว้เพื่อตอบสนองการจัดการประชุมต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายต่าง ๆ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เป็นต้น แต่ปัจจุบันสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กลับไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบในฝ่ายนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไม่เข้าใจบริบทและหน้าที่ของตนเอง ที่ควรดำเนินการให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ บ่อยครั้ง โดยประมาณ 4 – 6 ครั้งต่อปี ตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มา จนถึงปี 2558 มีการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เพียงครั้งหรือสองครั้งต่อปี แสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แทบจะไม่ได้บริหารกิจการลูกเสือเลย ทำให้ที่ผ่านมาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ดำเนินการผ่านยุทธศาสตร์ที่ของบประมาณไว้เท่านั้น ซึ่งไม่ผ่านคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้พิจารณา สั่งการ

“ควรมีการประชุมมากกว่านี้ จะ 1 เดือนครั้งหรือ 2 เดือนครั้งก็ได้ ให้ได้มีการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เป็นกรรมการเพียงแค่รับทราบ การดำเนินงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเท่านั้น ส่วนจำนวนถือว่าพอรับได้

แต่ควรให้ความสำคัญมากกว่านี้ ไม่ใช่ผู้มีตำแหน่ง ส่งผู้แทนเข้าประชุมเท่านั้น เพราะไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้”⁴

การจัดการประชุมนั้นดำเนินการไปได้ยาก โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1. ส่วนกรรมการโดยตำแหน่ง มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน (เปลี่ยนรัฐมนตรีบ่อยเกินไป 3 เดือน 6 เดือนเปลี่ยนรัฐมนตรี) ปลัดกระทรวง เลขานุการ 4 – 5 หน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ มีกรรมการประมาณ 15 คน มีภารกิจมาก ไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมได้หรือสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเองไม่สามารถดำเนินการนัดประชุมได้

2. ส่วนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 15 คน ซึ่งมาจากภาคเอกชนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งนั้น ซึ่งควรเป็นบุคลากรทางการลูกเสือที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทางลูกเสือมาเป็นอย่างดี แต่ที่ผ่านมาก็มาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ก่อนถึงกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา 15 (1) และ (2) ไปถึงสภานายกสภาลูกเสือไทยนั้น ไม่มีความโปร่งใส ไม่มีที่มาที่ไป ซึ่งผ่านสายตาเลขานุการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติก่อน จึงเหมือนว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิเลือกผู้บังคับบัญชาหรือไม่ (แม้ว่าจะไม่ได้เป็นการบังคับบัญชาสายตรงก็ตาม)

ซึ่งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานธุรการ ในการจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการบริหารฯ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง และนำนโยบายของสภาลูกเสือไทยไปดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

“ที่ผ่านมา สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่ดำเนินการจัดการประชุม ซึ่งควรสรรหาบุคลากรทางการลูกเสือ เข้ามาเป็นกรรมการบริหารฯ ไม่ควรให้พนักงานการเมืองเข้ามาเป็นประธานกรรมการบริหารฯ เพราะอยู่ไม่นานก็เปลี่ยน และควรลดจำนวนลงเหลือไม่เกิน 12 คน มาบริหารอย่างจริงจัง”⁵

“บทบาทและอำนาจของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง ยังเป็นเพียงส่วนประกอบของ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติเท่านั้น อำนาจการตัดสินใจกลับกลายเป็นอยู่ที่ผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ หรือการพิจารณาของเลขานุการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ทั้งที่จริงแล้วอำนาจ

⁴ สมศักดิ์ แขวงโสภากา, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวิโชติกุล, ศูนย์ปฏิบัติการลูกเสือชาวบ้าน ในพระบรมราชูปถัมภ์, 20 กันยายน 2560.

⁵ พรเทพ สุจริตกุล, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวิโชติกุล, I Tower Building ชั้น 5 ห้องคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน กสทช., 18 ตุลาคม 2560.

ในการบริหารงาน การกำหนดนโยบายและการจัดการควรเป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ โดยการควบคุมของประธานกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติและที่สำคัญบทบาทของเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งควรจะต้องดูแลและดำเนินงานในฝ่ายธุรการ กลับกลายมาเป็นการควบคุมนโยบายเสียแทน ซึ่งถือว่าผิดฝาผิดตัว ผิดตำแหน่งเป็นอย่างมาก ในการนี้ควรมอบหมายหน้าที่และดำเนินงานอย่างจริงจัง มีอำนาจในการดำเนินงานบริหารตัดสินใจเหมือนกรรมการบริษัท ไม่ใช่ตั้งขึ้นมา เพื่อรับฟังนโยบายจากเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องผิดวัตถุประสงค์”⁶

“บทบาทและอำนาจของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาตินั้น ก็ไม่ได้ทำงานแทนลูกเสือไทยอย่างจริงจัง ทุกคนเข้ามาเพื่อที่จะหวังเหรียญ เครื่องราชฯ หรือทำงานโดยไม่ได้เข้าใจกระบวนการลูกเสือ ที่ตั้งใจสร้างเยาวชนให้เป็นกำลังของชาติอย่างแท้จริง เพราะทุกคนที่เข้ามาเท่าที่รู้จักเป็นการส่วนตัว ก็เข้ามาเพื่อได้ทำงานหลังจากเกษียณ มีอะไรให้ทำแค่นั้น คณะกรรมการบริหารฯ ส่วนใหญ่ไม่ได้มีความสนใจอย่างจริงจังโดยตรง ที่ปรับเปลี่ยนให้เยาวชนสามารถสร้างชาติได้ แต่มาเพื่อหวังผลประโยชน์ให้กับตนเองเท่านั้น จำนวนและที่มาไม่มีความสำคัญเท่าไรหรอก ขอแค่มีคุณภาพ จริงจังต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน รวมทั้งกิจการลูกเสือไทย เพราะที่ผ่านมาขาดบุคคลที่เอาจริงเอาจังหรือสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเองไม่ดำเนินการให้เกิดการประชุม ถ้าได้บุคคลที่มีคุณภาพและจัดการประชุมได้อย่างสม่ำเสมอก็จะทำให้กิจการลูกเสือไทยเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ ควรเป็นบุคลากรที่มีความพร้อมทางด้านการบริหารจัดการองค์กรของตนเองมาก่อนและมีความรู้ความเข้าใจในความเป็นลูกเสือเป็นพื้นฐาน ถ้าจะให้ดีควรมี Connection ควรมีแหล่งดูแลลูกเสือได้ด้วยก็ดี เพราะจะเป็นตัวช่วยในการหาเงินสนับสนุนองค์กรลูกเสือแต่ละหน่วยงานข้างนอกได้บ้าง เสนอ Project ดี ๆ ต่อองค์กร”⁷

⁶ สถาพร ภูระก้านตรง, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีโชคติกุล, ม.ป.ท., 31 ตุลาคม 2560.

⁷ ปิยะ สัจจะเดช, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีโชคติกุล, ม.ป.ท., 3 พฤศจิกายน 2560.

4.2.2 บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

ตารางที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในปัจจุบัน ตามมาตรา 20

| อำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่รับผิดชอบ |
|---|--|
| (1) ถู้อกรรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในทรัพย์สินของคณะลูกเสือแห่งชาติหรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน | ส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์ |
| (2) ทำนิติกรรมสัญญาหรือข้อตกลงอื่น | ส่วนอำนวยการ |
| (3) รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนอำนวยการ |
| (4) ควบคุมดูแลกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการ และคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของลูกเสือ | ส่วนอำนวยการ |
| (5) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมลูกเสือผู้บังคับบัญชาลูกเสือและเจ้าหน้าที่ลูกเสือ | ส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ |
| (6) จัดทำรายงานประจำปีพร้อมบุคคลเสนอคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนอำนวยการ |
| (7) จัดให้มีทะเบียนและสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกเสือ | ส่วนอำนวยการ |
| (8) ประสานและส่งเสริมสำนักงานลูกเสือจังหวัดและสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | ส่วนอำนวยการ |
| (9) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและตามมติของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | ส่วนอำนวยการ |

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สำคัญ พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ฉบับนี้ ได้ระบุให้รัฐมนตรีแต่งตั้งรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการคนหนึ่งทำหน้าที่เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

4.2.2.1 ด้านอำนาจหน้าที่

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ และตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ ได้ยกมาบางข้อที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ ตามมาตรา 20 (มีจำนวน 9 ข้อ แต่ทำได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ถึง 6 ข้อ) ได้ยกมา ดังนี้

(3) รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แม้แต่การประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มา จนถึงปี 2558 จัดประชุมได้ปีละ 1 – 3 ครั้งต่อปี

(4) ควบคุมดูแลกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของลูกเสือ

(6) จัดทำรายงานประจำปีพร้อมงบดุลเสนอคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เพราะไม่ได้จัดทำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุในการไม่จัดการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แม้แต่คณะอนุกรรมการกิจการลูกเสือ ในคณะกรรมการการศึกษา วุฒิสภา มีมติเรียกเพื่อขอดูงบดุลประจำปีของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2555 – 2556 คณะกรรมการวิสามัญเพื่อศึกษาและฟื้นฟูกิจการลูกเสือไทย วุฒิสภา มีมติเรียกเพื่อขอดูงบดุลประจำปีของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2556 – 2557 และคณะทำงานกิจการลูกเสือ ในคณะกรรมการการศึกษา และการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ มีมติเรียกเพื่อขอดูงบดุลประจำปีของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2557 – 2559 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่เคยส่งให้ทั้ง 3 คณะได้ดูเลยแม้แต่ครั้งเดียว

(7) จัดทำทะเบียนและสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกเสือ ปัจจุบันยังไม่สามารถรู้ได้เลยว่าลูกเสือ - เนตรนารี ผู้บังคับบัญชาลูกเสือระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนและบุคลากรทางการลูกเสือ ทั่วประเทศมีจำนวนกี่คน มีจำนวนเพิ่ม - ลด ในแต่ละปีเท่าไร

(8) ประสานและส่งเสริมสำนักงานลูกเสือจังหวัดและสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในบางครั้งเป็นการประสานงาน ปัจจุบันบางครั้งเป็นการคำสั่งการ ซึ่งการปฏิบัติได้แค่ประสานงานและขอความร่วมมือเท่านั้น ไม่สามารถสั่งการได้ ข้อนี้จะอธิบายต่อไปในรายละเอียดของส่วนจังหวัดและเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

(9) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและตามมติ ของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ จะปฏิบัติตามมติคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ได้อย่างไร ในเมื่อแทบจะไม่ได้ประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

4.2.2.2 ด้านรายได้และการเงิน

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่ค่อยได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 เท่าใดนักตามมาตรา 21 ได้เปิดกว้างให้สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สามารถหารายได้ หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนหรือการร่วมลงทุนกับหน่วยงานและบุคคลภายนอก ทรรศนะทางปัญญา ทรรศนะต่าง ๆ ที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติปกครอง ดูแลอยู่สามารถดำเนินการให้เกิด รายได้อย่างมหาศาล ไม่ว่าจะเป็นที่ดินต่าง ๆ เกือบทั่วประเทศ ค่ายูลูกเสือทั่วประเทศ ตั้งแต่ ประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มา ยังไม่เกิดรายได้และผลประโยชน์ขึ้นเลย มาตรา 22 กล่าวถึงขนาดว่า เงินหรือรายได้ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติคงเหลือก็ไม่ต้องส่งคืนคลังและเพื่อเป็น ประโยชน์แก่กิจการลูกเสือให้ดำเนินการตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

4.2.2.3 ด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบและผู้บังคับบัญชาพนักงาน และลูกจ้างในสำนักงาน รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ ได้ยกมาบางข้อที่เลขาธิการสำนักงาน ลูกเสือแห่งชาติ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ ตามมาตรา 23 (มีจำนวน 5 ข้อ แต่ทำได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ถึง 3 ข้อ) ได้ยกมา ดังนี้

(1) ควบคุมดูแลทรรศนะของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตั้งแต่ประกาศ ใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มา จนถึงปัจจุบัน แม้ว่าจะสามารถรวบรวมและทราบถึง ทรรศนะของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้เกือบทั้งหมดแล้ว แต่ยังไม่สามารถดำเนินการ ให้เกิดประโยชน์หรือกำไรให้กับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้ เช่น พื้นที่ค่ายลูกเสือต่าง ๆ ทั่วประเทศ เป็นที่ดินของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กรมป่าไม้ ราชพัสดุ เป็นต้น

(2) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงาน รวมทั้งการเงินและบัญชี แผนการเงินและงบประมาณของปีถัดไป เนื่องจากไม่ค่อย ได้จัดการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ จึงไม่ได้ดำเนินการในข้อนี้

(4) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง และลงโทษทางวินัย พนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนให้พนักงานและลูกจ้างออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามข้อบังคับ คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ข้อนี้จะเห็นว่าไม่น่ามีปัญหาอะไร แต่ความเป็นจริงนั้นสำนักงาน ลูกเสือแห่งชาติไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอน แม้แต่ตั้งกรรมการสอบทางวินัยก็ไม่เคยดำเนินการ ให้ถูกวิธี

4.2.2.4 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนของพนักงานสำนักงาน

เนื่องจากนำมาตรฐานจากข้าราชการมาใช้ จึงทำให้พนักงานมีเงินเดือนน้อย ทำให้ปัจจุบันพนักงานบางคนยังมีเงินเดือนไม่ถึง 15,000 บาท และใช้เงินค่าครองชีพ มารวมให้ครบ

จำนวนเงิน 15,000 บาทแทน ซึ่งผมมองว่าเป็นการเอาเปรียบพนักงานเกินไป ในเมื่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไม่ใช่หน่วยงานราชการ เป็นเพียงหน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ มาตรา 25 ระบุไว้ว่า สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่ได้อยู่ภายใต้การบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการบัญชี กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ยิ่งแสดงให้เห็นว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของพนักงานนั้น สามารถผ่านคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้เลย โดยทำเป็นข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งควรแก้ไขแต่กลับไม่ดำเนินการ

จากตารางที่ 4.1 - 4.3 นั้น จะเห็นได้ว่า สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มีงานที่ต้องรับผิดชอบตามภารกิจที่ต้องตอบสนองการดำเนินงานให้กับสภาลูกเสือไทย คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเอง แต่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วน จึงเกิดปัญหาและไม่สามารถพัฒนาองค์กรและกิจการลูกเสือแห่งชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างเต็มที่

ปัจจุบันตำแหน่งเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ได้มาจากรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการคนใดคนหนึ่ง ซึ่งมีงานประจำมากมายอยู่แล้ว แม้ว่าจะสามารถนำคนในสังกัดของตนมาช่วยดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ แต่ก็ไม่สามารถบริหารงานลูกเสือได้อย่างเต็มเวลา เพราะต้องดำเนินการทั้งกำหนดนโยบายและวางแผนงานลูกเสือ ฉะนั้น งานลูกเสือที่ได้รับมอบหมาย จึงกลายเป็นเพียงไม้ประดับสำหรับรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น หรือเป็นงานกาฝาก ฉะนั้นเลขาธิการควรมาจากการสรรหาของบุคลากรทางการลูกเสือเสียเอง และส่งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งมากกว่า เพื่อได้เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารแบบมืออาชีพ มาบริหารงาน อีกทั้ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มเวลาและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร เพราะเป็นงานลูกเสือทั่วประเทศ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างมาก ไม่ยึดติดกับระบบราชการมากจนเกินไป สำนักงานลูกเสือแห่งชาตินั้น ไม่ใช่ราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ภาระงานหรือหน่วยงานควรบริหารงานในลักษณะที่คล่องตัวมากกว่าการบริหารงานหรือทำงานแบบข้าราชการ เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า ในการดำเนินการหรือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อีกทั้งรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ที่ผ่านมาก็ไม่เคยมานั่งประจำที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติเลย การลงนามเอกสารต่าง ๆ จึงต้องยกไปให้ลงนามที่กระทรวงศึกษาธิการ ยิ่งเป็นการล่าช้า ในการดำเนินงานอีกด้วย

“เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มาจากรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความรับผิดชอบงานมากเกินไป เพราะต้องรับงานในกระทรวงศึกษาธิการด้วย จึงไม่มีเวลา

บริหารกิจการลูกเสือ ซึ่งเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรใช้มืออาชีพในการบริหารงาน โดยทำงาน Full time เหมือนผู้บริหารองค์กรต่างๆ เช่น เลขาธิการ กกต. เลขาธิการ กสทช. เป็นต้น”⁸

“เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรมาจากการสรรหา เพื่อการบริหารที่มีคุณภาพและบริหารงานได้อย่างเต็มเวลา อีกทั้งได้รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง”⁹

“สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ชัดเจนว่าเป็นเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนัก เป็นหน่วยงานฝ่ายธุรการของสภาลูกเสือไทยและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเป็นหลัก ไม่ใช่เป็นเจ้านายของลูกเสือที่เป็นอาสาสมัครทั่วประเทศ ควรมีหน้าที่แค่รับเรื่อง เสนองงานให้สภาลูกเสือไทยและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ดำเนินงานต่อไปถึงจะถูก ส่วนเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรมาจากการสรรหาของบุคลากรทางการลูกเสือเอง และส่งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้งมากกว่า”¹⁰

4.2.3 การบริหารงานภายในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

4.2.3.1 ส่วนอำนวยการ

1. กลุ่มช่วยอำนวยการ

- งานช่วยอำนวยการและประสานงาน
- งานคณะกรรมการ
- งานบุคลากรและบำเหน็จความชอบ
- งานนิติกร
- งานลูกเสือชาวบ้าน

2. กลุ่มบริหารสำนักงาน

- งานการเงิน บัญชี และพัสดุ

⁸ ประเทพ สุจริตกุล, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวิโชติกุล, I Tower Building ชั้น 5 ห้องคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน กสทช., 18 ตุลาคม 2560.

⁹ สมศักดิ์ แขวงโสภา, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวิโชติกุล, ศูนย์ปฏิบัติการลูกเสือชาวบ้าน ในพระบรมราชูปถัมภ์, 20 กันยายน 2560.

¹⁰ ปิยะ สัจจะเดช, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวิโชติกุล, ม.ป.ท., 3 พฤศจิกายน 2560.

- งานนโยบายและยุทธศาสตร์
- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานประชาสัมพันธ์

ส่วนนี้ถือเป็นส่วนที่สำคัญเป็นพ่อแม่บ้านให้กับสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ อำนวยความสะดวกทุกอย่าง เป็นหน้าเป็นตาของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ แต่ที่ผ่านมามีส่วนอำนวยการ มีบุคลากร ทั้ง 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มช่วยอำนวยการ

- มีหัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการ แต่ก่อนมีบุคลากรดูแล 1 คน ส่วนปัจจุบันไม่มีบุคลากรในตำแหน่งนี้

- งานช่วยอำนวยการและประสานงาน แต่ก่อนให้หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการดำเนินงาน ส่วนปัจจุบันไม่มีบุคลากรงานด้านนี้

- มีลูกจ้างประจำ 3 คน

- ตำแหน่งงานด้านสารบรรณ 1 คน
- ตำแหน่งงานด้านขับรถและสารบรรณ 1 คน
- ตำแหน่งงานด้านขับรถ 1 คน

- งานคณะกรรมการ แต่ก่อนให้หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการดำเนินงาน ส่วนปัจจุบันไม่มีบุคลากรงานด้านนี้

- งานบุคลากรและบำเหน็จความชอบ มีบุคลากรบรรจุ ตำแหน่งงานเพียง 1 คน

- งานนิติกร มีบุคลากรบรรจุ ตำแหน่งงานเพียง 1 คน และบุคลากรบรรจุ ตำแหน่งงานด้านนิติกรในส่วนรายได้และสิทธิประโยชน์ 1 คน

- งานลูกเสือชาวบ้าน แต่ก่อนให้หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการดำเนินงาน ส่วนปัจจุบันไม่มีบุคลากรงานด้านนี้

2. กลุ่มบริหารสำนักงาน

- หัวหน้ากลุ่มบริหารสำนักงาน แต่ก่อนให้หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการดำเนินงาน ส่วนปัจจุบันไม่มีบุคลากรงานด้านนี้

- งานการเงิน บัญชี และพัสดุ

- มีบุคลากรบรรจุด้านการเงิน บัญชี ตำแหน่งงานเพียง 1 คน
- มีบุคลากรบรรจุด้านพัสดุ ตำแหน่งงานเพียง 1 คน

- งานนโยบายและยุทธศาสตร์ มีบุคลากรบรรจุ ตำแหน่งงานเพียง 1 คน

- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีบุคลากรด้านนี้
- งานประชาสัมพันธ์ มีบุคลากรบรรจุ ดำเนินงานเพียง 1 คน

4.2.3.2 ส่วนกิจการค่ายลูกเสือ

1. กลุ่มอำนวยการ

- งานควบคุมและกำกับค่ายลูกเสือ
- งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานค่ายลูกเสือ

2. กลุ่มส่งเสริมกิจการค่าย

- งานส่งเสริมกิจกรรมในค่ายลูกเสือ
- งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานของค่ายลูกเสือ

ส่วนนี้ถือเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่ง ที่ดูแล รับผิดชอบ ส่งเสริมและสนับสนุน ค่ายลูกเสือทั่วประเทศ ทั้งนี้แบ่งการบริหารงานเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ

- หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ มีนักจัดการงานทั่วไป ดูแล แต่ความที่บุคคลนี้ ยังไม่ได้ระดับชำนาญการพิเศษ จึงยังไม่มีการแต่งตั้งตำแหน่งนี้
- งานควบคุมและกำกับค่ายลูกเสือ และงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานค่ายลูกเสือ ไม่มีบุคลากรบรรจุลงงาน

2. กลุ่มส่งเสริมกิจการค่าย

- งานส่งเสริมกิจกรรมในค่ายลูกเสือ และงานติดตามประเมินผล การดำเนินงานของค่ายลูกเสือ ไม่มีบุคลากรบรรจุลงงาน

บุคลากรในส่วนกิจการค่ายลูกเสือนั้น มีผู้อำนวยการส่วนกิจการค่ายลูกเสือนักจัดการงานทั่วไปและนักทรัพยากรบุคคล เพียง 3 ตำแหน่ง รวม 3 คนที่บรรจุ และมีลูกจ้างชั่วคราว 2 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (ส่วนกลาง)

ส่วนหัวหน้าค่ายลูกเสือระดับชาติ ปัจจุบันมี 3 ค่าย คือ

1. ค่ายลูกเสือวชิราวุธ จังหวัดชลบุรี
2. ค่ายหลวงบ้านไร่ จังหวัดราชบุรี
3. ค่ายลูกเสือเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง

ซึ่งควรเป็นบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้า ค่ายลูกเสือตามค่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ มีเพียงค่ายลูกเสือวชิราวุธ จังหวัดชลบุรี เพียงค่ายเดียว ที่เป็นบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ส่วนอีก 2 ค่ายนั้น ยืมบุคลากรจากสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าค่ายลูกเสือ ทั้งนี้ ทั้ง 3 ค่าย มีพนักงานประจำค่าย

โดยมีบุคลากร 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

4.2.3.3 ส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ

1. กลุ่มพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ

- งานฝึกอบรมและพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ
- งานวิชาการ วิจัยและติดตามประเมินผล

2. กลุ่มลูกเสือต่างประเทศ

- งานส่งเสริมกิจกรรมเยาวชน
- งานประชุม สัมมนา และวิชาการ

ส่วนนี้ถือเป็นส่วนสำคัญ เป็นหัวใจหลักของกิจการลูกเสือ โดยขอแบ่งให้เข้าใจง่าย ๆ

3 ด้าน ด้วยกัน คือ

1. ด้านฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมให้ลูกเสือมีทักษะการดำรงชีวิตได้ และให้ครู และบุคลากรทางการลูกเสือที่สนใจ สามารถพัฒนาตนเองและถ่ายทอดความรู้ ทักษะต่าง ๆ ทางการลูกเสือให้กับลูกเสือของตนเองได้

2. ด้านวิชาการ เป็นด้านที่รับความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ เช่น แพลนหนังสือลูกเสือจากต่างประเทศ แปรงานวิจัย สามารถถ่ายทอดหรือส่งเสริมให้ผู้กำกับลูกเสือ และลูกเสือ สามารถรับรู้และเข้าใจกิจกรรมลูกเสือนอกเหนือจากการที่ได้รับจากผู้กำกับลูกเสือ ในโรงเรียน

3. ด้านต่างประเทศ เป็นด้านที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นเสมือนสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ในภาคภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ ไม่ว่าจะแปลเอกสารแล้ว ยังต้องเป็นผู้ประสานงานกิจการลูกเสือระหว่างประเทศ และพัฒนาทักษะให้กับลูกเสือ ผู้กำกับลูกเสือ และบุคลากรทางการลูกเสือ เช่น งานชุมนุมลูกเสือโลก งานชุมนุมลูกเสือภาคพื้นๆ งานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ สัมมนาและวิชาการต่าง ๆ

ทั้งนี้ส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ

- ไม่มีหัวหน้ากลุ่มพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ
- งานฝึกอบรม มีบุคลากรบรรจุ ดำเนินงาน 1 คน และลูกจ้าง 1 คน
- งานวิชาการ ไม่มีบุคลากรงานด้านนี้

2. กลุ่มลูกเสือต่างประเทศ

- ไม่มีหัวหน้ากลุ่มลูกเสือต่างประเทศ

- งานส่งเสริมกิจกรรมเยาวชน และงานประชุม สัมมนาและวิชาการ
รวมทั้ง 2 งาน โดยมีบุคลากรบรรจุ ตำแหน่งงาน 1 คน และลูกจ้าง 2 คน

4.2.3.4 ส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์

1. กลุ่มพัฒนารายได้

- งานจัดหาผลประโยชน์
- งานพัฒนาที่ดินและทรัพย์สิน

2. กลุ่มสิทธิประโยชน์

- งานทรัพย์สินทางปัญญา
- งานติดตามและบังคับใช้กฎหมาย

ส่วนนี้ถือเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่ง เป็นส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์
คอยดูแลและพัฒนาทรัพย์สินของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มพัฒนารายได้

- ไม่มีหัวหน้ากลุ่มพัฒนารายได้
- งานจัดหาผลประโยชน์และงานพัฒนาที่ดินและทรัพย์สิน ไม่มีบุคลากรบรรจุ

ในงานทั้ง 2 งานนี้

2. กลุ่มสิทธิประโยชน์

- ไม่มีหัวหน้ากลุ่มสิทธิประโยชน์
- งานทรัพย์สินทางปัญญาและงานติดตามและบังคับใช้กฎหมาย

ไม่มีบุคลากรบรรจุในงาน ทั้ง 2 งานนี้

บุคลากรในส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์นั้น มีผู้อำนวยการส่วนพัฒนารายได้
และสิทธิประโยชน์ นักจัดการงานทั่วไปและนักทรัพยากรบุคคล เพียง 3 ตำแหน่ง รวม 3 คน ที่บรรจุ
และมีนิติกร บรรจุลงส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์ 1 คน

จะสังเกตได้ว่า ภารกิจหน้าที่ในแต่ละในส่วนงานนั้น บุคลากรในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
เองยังไม่พอกับภาระงาน บางงานไม่มีบุคลากรตำแหน่งงาน ทำให้สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
ไม่สามารถตอบสนองต่อนโยบายและตอบสนองภาระงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้

“สำนักงานลูกเสือแห่งชาติถือเป็นหน่วยงานธุรการ ไม่มีความเหมาะสม งานบางส่วน
ที่ต้องใช้กำลังคนก็มีอัตราน้อยมาก เช่น งานของส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการ
ลูกเสือ ที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งในเรื่องฝึกอบรม ประเมินเพื่อรับเครื่องหมายวูดแบดจ์
อนุเมติการฝึกอบรม และงานต่างประเทศ กลับมีจำนวนบุคลากรที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับ
ภาระงาน แต่บางส่วนงานกลับมีกำลังคนมากเกินไปจนทำให้ไม่สามารถ

ตอบสนองการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ ส่วนเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มาจากรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ถือว่าเหมาะสม แต่มีข้อเสีย เพราะไม่มีเวลาที่จะดูแลงานลูกเสือ และดำเนินการทั้งกำหนดนโยบายและวางแผนงานลูกเสือได้อย่างเต็มที่ เพราะงานประจำก็มีมาก งานลูกเสือที่ได้รับมอบหมายจึงกลายเป็นไม่ประดับสำหรับรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น ทั้งนี้ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรมีบทบาทและให้ความสำคัญต่อการพัฒนา “ลูกเสือ” ให้มากกว่านี้ ไม่ใช่พัฒนา “ผู้ใหญ่” จนไม่มีใครที่จะลงไปพัฒนาเยาวชนลูกเสือที่เป็นเป้าหมายหลักของกิจการลูกเสือ อย่าลืมนะว่า “Scout is a game for BOYS but a job of work for ADULT” แต่ปัจจุบันงานลูกเสือของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กลายเป็นเรื่องของผู้ใหญ่ที่มาอวดตำแหน่ง อวดเครื่องหมายกันมากกว่า”¹¹

“สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ดำเนินงานไม่เหมาะสม เนื่องจากอัตรากำลังของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ณ ปัจจุบัน ไม่เพียงพอที่จะตอบสนองการปฏิบัติหน้าที่ที่มีจำนวนงานมากมาย ทำให้งานในการประสานงานต่าง ๆ เกิดความล่าช้า ไม่สมบูรณ์ ฉะนั้น ควรมีเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ที่เป็นอิสระจากราชการและสามารถบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือได้เต็มเวลา เปิดรับสมัครผู้ที่มีความสามารถในการบริหารองค์กร โดยเข้าสอบ เน้นด้านการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ ธรรมชาติ การทำงานได้อย่างแท้จริง สามารถประกอบกิจกรรมใด ๆ ที่สร้างรายได้จากองค์กรเอง และตำแหน่งในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรจากภายนอกราชการที่มีความรู้ความสามารถได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ”¹²

“สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรเป็นองค์กรอิสระ เพราะการแต่งตั้งข้าราชการมาบริหารงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่มีความคล่องตัวในการบริหารงาน ซึ่งบางท่านไม่ได้มีความรู้หรือเชี่ยวชาญในกิจการลูกเสือ เกิดความล่าช้าในการประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ”¹³

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จะดำเนินการแบบองค์กรอิสระ หรือองค์กรมหาชนก็ได้ ซึ่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ในลักษณะนั้น และได้ระบุไว้ชัดเจนแล้วว่า

¹¹ สสภาพร ภูระก้านตรง, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีโชติกุล, ม.ป.ท., 31 ตุลาคม 2560.

¹² เลิศจันทา สีเหลืองสวัสดิ์, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีโชติกุล, ม.ป.ท., 9 พฤศจิกายน 2560.

¹³ สุขาวี ลิ้มวิไลกุล, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีโชติกุล, ม.ป.ท., 6 พฤศจิกายน 2560.

เป็นองค์กรในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ แต่กลับระบุเลขาธิการมาจากรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งทำให้พนักงานคิดได้ว่าหน่วยงานของตนเป็นระบบราชการ เป็นข้าราชการ ทำให้ไม่รู้บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเองว่าต้องดำเนินการอย่างไร จะบริหารจัดการแบบระบบราชการหรือองค์กรในกำกับ ที่ผ่านมามีหลายดำเนินการได้อย่างล่าช้า ติดขั้นตอนต่าง ๆ ที่ไม่ควรจะติดขัด ฉะนั้น สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรบริหารจัดการอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว และปรับตัวเองในการบริหารจัดการเสียใหม่ ให้เป็นระบบที่ง่าย ไม่ล่าช้า ลดขั้นตอน สามารถตรวจสอบได้ เมื่อคิดว่าตัวเองไม่ใช่ข้าราชการแล้ว พนักงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จะให้การสนับสนุนบุคลากรทางการลูกเสือดีขึ้น ให้เกียรติกันมากขึ้น ไม่ใช่เป็นเหมือนเจ้านายลูกน้องในแบบปัจจุบัน

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงาน เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ ให้ความสำคัญกับเครือข่าย มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น

สมาคมลูกเสือจากต่างประเทศที่มีการพัฒนาและบริหารงานได้เป็นอย่างดี เช่น สมาคมลูกเสือฮ่องกง สมาคมลูกเสือสิงคโปร์ สมาคมลูกเสือนิวซีแลนด์ จะเห็นได้ว่า ไม่ได้บริหารงานแบบระบบราชการ ใช้วิธีบริหารแบบภาคเอกชน ไม่ยึดติดกับตำแหน่ง เปิดการสรรหาตั้งแต่ประธานกรรมการบริหารลูกเสือ ประธานผู้ตรวจการลูกเสือ (2 ตำแหน่งนี้ คณะลูกเสือแห่งชาติมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติหน้าที่นี้โดยตำแหน่ง) เลขาธิการสมาคม ผู้อำนวยการสำนักงานเป็นหัวหน้าฝ่ายธุรการ ซึ่งไม่ใช่คนเดียวกัน แต่คณะลูกเสือแห่งชาติกลับให้รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งติดระบบราชการ มีผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการ เป็นหัวหน้าพนักงานไม่สามารถบริหารงานได้ ต้องผ่านเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเท่านั้น ซึ่งสายบังคับบัญชาและตัวบุคคลของสมาคมลูกเสือต่างประเทศจะชัดเจนและบริหารจัดการได้ดีกว่า ที่สำคัญที่กิจการลูกเสือได้รับความนิยม เพราะผู้ใหญ่ให้ความสำคัญกับเด็กและเยาวชนของเขา โดยการรับฟังความคิดเห็นว่าปัจจุบันต้องการกิจกรรมแบบไหน โดยให้มีที่นั่งในสภาลูกเสือ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือ อีกทั้ง มีสภาเยาวชนลูกเสือ (Scout Youth Council) หรือสภาลูกเสือวิสามัญ (Rover Scout Council) ซึ่งมีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี

4.3 การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างระดับบริหารไปถึงระดับปฏิบัติการ

4.3.1 บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อสำนักงานลูกเสือจังหวัด

การบริหารจัดการในปัจจุบันไม่ค่อยคล่องตัว โดยเฉพาะโครงสร้างสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่มีส่วนงานใดดำเนินการลงไปถึงสำนักงานลูกเสือจังหวัด เป็นเพียงงานฝากให้กับสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเขต 1 เป็นสำนักงานลูกเสือจังหวัด ซึ่งสถานะปัจจุบันในระบบของกระทรวงศึกษาธิการในกระทรวงเอง มีทั้ง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งในแต่ละจังหวัดย่อมมีผู้แทนจากสำนักต่าง ๆ ไปปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด เช่น ผู้แทนสถานบันอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นต้น ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเขต 1 ของแต่ละจังหวัด มีภารกิจมากพออยู่แล้ว จะปฏิบัติหน้าที่สำนักงานลูกเสือจังหวัดได้เต็มที่ เต็มเวลาแค่ไหน

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่เคยอธิบายตำแหน่งหน้าที่ทางการลูกเสือให้กับบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งโดยตำแหน่งอย่างชัดเจน ทั้ง ๆ ที่มาตรา 20 (8) เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการลูกเสือจังหวัดแล้วตามมาตรา 29 (1) ยังเป็นผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด อีกตำแหน่งหนึ่งตามมาตรา 46 วรรคสอง ซึ่งสามารถสั่งการและขอความร่วมมือได้ทุกอย่าง (Collaboration) มีสายการบังคับบัญชาที่สามารถดำเนินการได้ตามสายกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงศึกษาธิการ แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดท่านไม่ทราบว่าตนเอง มีอำนาจและสามารถดำเนินการได้ จึงไม่เห็นการดำเนินการใด ๆ กอปรกับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานลูกเสือจังหวัดไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและรายละเอียดของตำแหน่งต่าง ๆ ที่มาดำรงตำแหน่งทางลูกเสือ แม้กระทั่งการแต่งเครื่องแบบลูกเสือของผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางลูกเสือ ว่าจะต้องแต่งเครื่องแบบลูกเสืออย่างไร ทำให้ลูกเสือในจังหวัดเสื่อมถอยลง

4.3.2 บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารจัดการในปัจจุบันไม่ค่อยคล่องตัว โดยเฉพาะโครงสร้างสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่มีส่วนงานใด ดำเนินการลงไปถึงสำนักงานลูกเสือจังหวัด ส่วนจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษามี 183 เขตและจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา 42 เขต รวม 225 เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่จะดำเนินการอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนในสังกัด และส่งรายงานสรุปประจำปีให้เขตพื้นที่ประถมศึกษาเขต 1 ของแต่ละจังหวัด ซึ่งเป็นงานฝากให้กับสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเขต 1 เพราะเป็นสำนักงานลูกเสือจังหวัด แต่สภาพปัจจุบัน ดำเนินงานได้ตาม

พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 จริงหรือ เพราะการบังคับบัญชาสายประธมกับมัธยมไม่เหมือนกัน อีกทั้ง การดำเนินงานไม่สอดคล้องกัน เช่น งานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมงาน ต้องมีอายุระหว่าง 12 – 17 ปี หรืองานชุมนุมลูกเสือโลก ครั้งที่ 23 ซึ่งจัดที่หาดยาว อำเภอสัตหีบ ประเทศไทย ต้องมีอายุระหว่าง 14 – 17 ปี ซึ่งอายุที่ตั้งไว้ ล้วนอยู่ในชั้นเรียนของมัธยมศึกษา การประสานงานจึงมีขั้นตอนที่ยาวและใช้เวลานาน อาจไม่เป็นผลดีในการบริหารจัดการ และสภาพปัจจุบันในระบบของกระทรวงศึกษาธิการในกระทรวงเองมีการปรับเปลี่ยนขึ้นอีก โดยมีคำสั่งคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 10 / 2559 ว่าด้วยการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และฉบับที่ 11 / 2559 ว่าด้วยการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต จะดำเนินการได้อย่างเต็มที่แค่ไหน

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่เคยอธิบายตำแหน่งหน้าที่ทางการลูกเสือให้ชัดเจนให้กับบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งโดยตำแหน่ง ทั้ง ๆ ที่มาตรา 20 (8) เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งไม่สอดคล้องดูแล อำนาจความสะดวกให้กับสำนักงานลูกเสือจังหวัด เพื่อให้ทั่วถึงไปยังสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ลูกเสือในเขตพื้นที่การศึกษาเสื่อมถอยลง

จึงมองได้ว่าขาดบุคลากรทางการลูกเสือ ที่เข้าใจระบบการบริหารงานตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 อย่างแท้จริง จึงไม่สามารถพัฒนากิจการลูกเสือได้อย่างเต็มที่ ซึ่งควรใช้หลักการร่วมมือซึ่งกันและกัน (Collaboration) อีกทั้งยังมีคำสั่งคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 10 / 2559 ว่าด้วยการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และฉบับที่ 11 / 2559 ว่าด้วยการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ซึ่งมีตัวละครเพิ่มขึ้น เช่น ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด แต่ไม่มีตำแหน่งนี้ในพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ซึ่งบางจังหวัด สำนักงานลูกเสือจังหวัดได้ยกให้ศึกษาธิการจังหวัดดูแลรับผิดชอบ ทำให้บุคลากรทางการลูกเสือสับสนในการประสานงาน อีกทั้งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ก็ยังได้รับการแก้ไข อาจทำให้การดำเนินงานแทนที่จะลดขั้นตอน กลายเป็นเพิ่มขึ้นขั้นตอนในการดำเนินงานได้

ซึ่งสอดคล้องกับการได้รับข้อมูลและการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ในแต่ละส่วนงานมีการสอดประสานและดำเนินงานร่วมกันน้อยมาก การบริหารงานเป็นงานแบบส่วน ๆ เป็นท่อน ๆ ไม่มีการหลอมรวมตั้งแต่ระดับเขต ระดับจังหวัด จนถึงสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความล่าช้าและไม่สอดคล้องประสานกัน ทั้งนี้ ต้องกำหนดบทบาทและให้อำนาจหน้าที่กับสำนักงานลูกเสือจังหวัด และสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาให้ชัดเจน มีการดำเนินงานที่เด่นชัด สอดคล้องกับการทำงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่ใช่หน่วยงานที่เป็นกาฝากอยู่ในที่ใด

ที่หนึ่ง เจ้าหน้าที่ต้องได้รับขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาลูกเสือได้อย่างเข้มแข็ง”¹⁴

“การประสานงานระหว่างองค์กรสับสนุนและใช้เวลาการดำเนินงานนานเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งควรมีผู้บริหารและบุคลากรทำงานในสำนักงานลูกเสือจังหวัดและสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับลูกเสืออย่างแท้จริง เป็นผู้รับผิดชอบและการประสานงาน”¹⁵

“ทำงานไม่ประสานกัน แม้กระทั่งรายชื่อสมาชิกลูกเสือแต่ละจังหวัด เงินสนับสนุนลูกเสือแต่ละจังหวัดก็ไม่สามารถระบุได้ ทำงานไม่เป็นระบบครบวงจร ทั้งนี้ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรทำงานประสานกันมากกว่านี้ ด้วยบุคลากรที่มีความสำคัญ ตำแหน่งสำคัญในแต่ละหน่วยงานควรมาจากส่วนกลาง เพื่อดูแลแต่ละจังหวัดได้ มีเงินเดือนให้”¹⁶

“ส่วนการดำเนินงานมีกระบวนการตามลำดับขั้นตอนชัดเจนดี แต่ในการปฏิบัตินั้น กลับล่าช้า เนื่องจากสำนักงานลูกเสือจังหวัด มีเจ้าหน้าที่ที่ไม่เข้าใจภาพรวมของกิจการลูกเสือ อาจทำให้การดำเนินงานคาดเคลื่อนได้ ทั้งนี้ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านลูกเสือ มาเป็นผู้ประสานงานในระดับต่าง ๆ”¹⁷

4.3.3 บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อภาคีเครือข่าย

เนื่องจากการที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ทำข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจ นำกระบวนการลูกเสือเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานนั้น และสมาคม สโมสรลูกเสือต่าง ๆ ทั้งส่วนกลาง และต่างจังหวัดทั่วประเทศ เช่น รัฐสภา (ลูกเสือรัฐสภา), กระทรวง ICT (Cyber Scout), กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Green Scout), กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม (กองลูกเสือวัฒนธรรม), กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (หน่วยลูกเสือราชทัณฑ์), สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (หน่วยลูกเสืออาสา กกต.), มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ฯ (หน่วยลูกเสือราชประชานุเคราะห์), สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยฯ (ลูกเสือเสริมสร้างทักษะชีวิต), กองลูกเสือสันติสุข จังหวัดชายแดนภาคใต้,

¹⁴ สถาพร ภูระก้านตรง, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีไชติกุล, ม.ป.ท., 31 ตุลาคม 2560.

¹⁵ เลิศจันทา สีเหลืองสวัสดิ์, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีไชติกุล, ม.ป.ท., 9 พฤศจิกายน 2560.

¹⁶ ปิยะ สัจจะเดช, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีไชติกุล, ม.ป.ท., 3 พฤศจิกายน 2560.

¹⁷ สุเขาว์ ลิ้มวิไลกุล, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีไชติกุล, ม.ป.ท., 6 พฤศจิกายน 2560.

หน่วยลูกเสือจรรยาปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ หรือสมาคม สโมสรลูกเสือ ซึ่งได้ดำเนินการด้านกิจการลูกเสือไปได้ด้วยดี แต่ไม่ได้ให้ความสนใจกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติก่อนที่จะดำเนินการ จนเกิดความสับสน ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในภาพรวม เช่น การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือขั้นความรู้ชั้นสูง (ผู้นำ) ซึ่งหลักสูตรนี้มีคุณสมบัติเฉพาะ เช่น ควรมียาตำแหน่งเป็นผู้บริหารหน่วยงาน องค์กรสถานศึกษา การขอมีตำแหน่งการลูกเสือฯ เป็นต้น

ด้านบุคลากร สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ยังขาดบุคลากรในด้านนี้ และพนักงานส่วนใหญ่ไม่มีความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือแบบภาคีเครือข่าย จนทำให้เกิดความคิดที่ว่า สำนักงานลูกเสือแห่งชาติเป็นศูนย์กลางของลูกเสือ ส่งการไปตามหน่วยงานและสมาคม สโมสรลูกเสือ ซึ่งเป็นการกระทำที่มากเกินไป ดังนั้น สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรดำเนินการเป็นศูนย์กลางในการให้ความรู้ความเข้าใจต่อพนักงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้ และลดบทบาทการเป็นผู้บังคับบัญชา มาเป็นผู้ร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ กับหน่วยงานและสมาคม สโมสรลูกเสือต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ในรูปแบบของ Collaboration เพื่อประโยชน์สูงสุดของกิจการลูกเสือแห่งชาติ

ซึ่งสอดคล้องกับการได้รับข้อมูลและการสัมภาษณ์ ดังนี้

“สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มีบทบาทในการประสานงานน้อยมาก ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ทั้งที่หน่วยงานต่าง ๆ เหล่านั้น มีความพร้อมทั้งในเรื่องงบประมาณ บุคลากร สถานที่ ที่จะช่วยในการพัฒนาการจัดกิจกรรมลูกเสือได้เป็นอย่างดี ทางสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อหน่วยงานภายนอกให้มากกว่านี้ ไม่ใช่มุ่งหวังเพียงประโยชน์ที่จะได้เท่านั้น ทั้งนี้ ต้องให้เกียรติและให้โอกาสหน่วยงานอื่น ๆ มาช่วยกันสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรม ไม่ใช่เก็บไว้สำหรับบุคคลหรือหน่วยงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น”¹⁸

“จำนวนบุคลากรในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไม่เพียงพอ ทำให้การประสานงานล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่เข้าใจบทบาทของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและอาสาสมัครลูกเสืออื่น ๆ ในการร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ควรมีการบริหารจัดการให้ภาคีเครือข่ายอย่างเป็นธรรมและมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อภาคีเครือข่าย”¹⁹

¹⁸ สถาพร ภูระก้านตรง, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีโชคกุล, ม.ป.ท., 31 ตุลาคม 2560.

¹⁹ เลิศจันทา สีเหลืองสวัสดิ์, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีโชคกุล, ม.ป.ท., 9 พฤศจิกายน 2560.

“สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ วางบทบาทได้แย่มาก ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใด ไม่มีผลประโยชน์ตอบสนอง สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มักจะมองข้ามผ่านไป ส่วนการทำงานที่เป็นเรื่องการประสานงาน ไม่มีความเป็นระบบระเบียบ ข้อมูลจากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติส่งต่อไปยังองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นภาคีเครือข่ายไม่มีความสม่ำเสมอ ถูกลดเป็นใหญ่ ใช้อำนาจมากกว่าแค่การประสานงานขอความช่วยเหลือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติควรวางตัวต่อองค์กรหรือหน่วยงานให้ดีกว่านี้ ไม่ใช่เจ้านายหรือลูกน้อง ทั้งนี้ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติควรสร้างภาพลักษณ์ใหม่ ให้คนข้างนอกเข้าใจว่าลูกเสือเป็นอย่างไร มันคือวิธีการใช้ชีวิตของเด็ก เยาวชน จนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ความเป็นลูกเสือควรอยู่ในสายเลือด ความเข้าใจ การยอมรับในความคิดเห็นของเด็ก ไม่ใช่อยู่แต่ในหลักการในหนังสือ ตำราหรือกฎหมายเท่านั้น”²⁰

²⁰ ปิยะ สัจจะเดช, สัมภาษณ์โดย จักรธาร มาทวีโชคกุล, ม.ป.ท., 3 พฤศจิกายน 2560.

ตารางที่ 4.4 แสดงตำแหน่งต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงให้เห็นถึงการบริหารกิจการลูกเสือ ที่สามารถดำเนินงานร่วมกันได้ (Collaboration) ตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

| ตำแหน่ง | สภาลูกเสือไทย | คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | คณะกรรมการลูกเสือจังหวัด | คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | ผู้ตรวจการ | ผู้อำนวยการ |
|------------------------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------|------------------------------|
| นายกรัฐมนตรี | สภานายก | | | | | ผู้ตรวจการใหญ่พิเศษ | |
| รองนายกรัฐมนตรี | อุปนายก | | | | | ผู้ตรวจการใหญ่ | |
| รัฐมนตรี มท. | กรรมการ | | | | | ผู้ตรวจการใหญ่ | |
| รัฐมนตรี ศธ. | กรรมการ | ประธานกรรมการ | | | | | ผู้อำนวยการใหญ่ |
| ปลัด ศธ. | | รองประธานกรรมการ | | | | | รองผู้อำนวยการใหญ่ |
| ปลัด มท. | | รองประธานกรรมการ | | | | รองผู้ตรวจการใหญ่ | |
| ผู้ตรวจราชการ ศธ. | | | | | | รองผู้ตรวจการใหญ่ | |
| อธิบดีกรมการปกครอง | กรรมการ | | | | | รองผู้ตรวจการใหญ่ | |
| อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | กรรมการ | | | | | รองผู้ตรวจการใหญ่ | |
| เลขาธิการ สพฐ. | กรรมการ | กรรมการ | | | | รองผู้ตรวจการใหญ่ | |
| เลขาธิการ สอศ. | กรรมการ | กรรมการ | | | | รองผู้ตรวจการใหญ่ | |
| รองปลัด ศธ. ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการและเลขานุการ | กรรมการและเลขานุการ | เลขาธิการ | | | | ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ |
| รองปลัด ศธ. | | | | | | | ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ |
| ผู้ว่าราชการจังหวัด | กรรมการ | | | ประธานกรรมการ | | | ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด |
| รองผู้ว่าราชการจังหวัด | | | | รองประธานกรรมการ | | | รองผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด |

ตารางที่ 4.4 แสดงตำแหน่งต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงให้เห็นถึงการบริหารกิจการลูกเสือ ที่สามารถดำเนินงานร่วมกันได้ (Collaboration) ตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 (ต่อ)

| ตำแหน่ง | สภาลูกเสือไทย | คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ | สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ | คณะกรรมการลูกเสือจังหวัด | คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | ผู้ตรวจการ | ผู้อำนวยการ |
|--|---------------|---------------------------------|-------------------------|--|--|------------|---|
| ปลัดจังหวัด | | | | กรรมการ | | | ผู้ช่วยผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด |
| ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 | | | | - กรรมการและเลขานุการ - หัวหน้าสำนักงานลูกเสือจังหวัด | - ประธานกรรมการ - หัวหน้าสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | | ผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | | | | | - ประธานกรรมการ - หัวหน้าสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | | ผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย | | | | | - กรรมการและเลขานุการ - รองหัวหน้าสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | | รองผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |
| รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | | | | | รองหัวหน้าสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา | | รองผู้อำนวยการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา |

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งข้าราชการ เข้ามามีบทบาทและตำแหน่งทางลูกเสือโดยตำแหน่งนั้น สามารถสั่งการตามสายบังคับบัญชา และไม่ได้เป็นสายบังคับบัญชาได้ โดยการใช้การประสานงานแบบ Collaboration แต่โดยตำแหน่ง มักจะเหมือนโดนบังคับ ไม่ได้อยากทำงานลูกเสือด้วยใจที่จะพัฒนากิจการลูกเสืออย่างจริงจัง อีกด้านในเรื่องการบริหารงาน ตำแหน่งเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ถือเป็นฟันเฟืองสำคัญ ในการขับเคลื่อนภาพรวมของกิจการลูกเสือไทย ในตารางนี้จะเห็นได้ว่า เลขาธิการสำนักงานลูกเสือ แห่งชาติ อยู่เกือบทุกตำแหน่ง ซึ่งมาจากรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหน้าที่ ของรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการมากมายอยู่แล้ว จึงไม่มีเวลาบริหารจัดการด้านลูกเสืออย่างเต็มเวลา ทำให้กิจการลูกเสือไทยไม่ก้าวหน้าได้อย่างเต็มที่



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 นั้น พบว่า กิจการลูกเสือ ถือเป็นเครื่องมือของรัฐ ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของประเทศ โดยการนำหลักการของลูกเสือ วิถีชีวิต มาบูรณาการออกมาในรูปของกิจกรรม ซึ่งที่ผ่านมารัฐบาลได้นำมาใช้และเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ปัจจุบันจะเห็นได้ว่ากิจการลูกเสือไทยซบเซาลง ไม่สามารถตอบโจทย์ผู้บริหารประเทศได้ จนเกิดการละเลยจากผู้บริหารในทุกระดับ ซึ่งเกิดจากความไร้ศักยภาพของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ที่ไม่สามารถปรับตัวหรือเป็นตัวขับเคลื่อน ไม่รู้บทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในการสอดรับวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ นโยบายของสภาลูกเสือไทย ตามมติของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และไม่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กร ภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย ส่งผลให้กิจการลูกเสือไม่สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนให้มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างเป็นรูปธรรม กิจกรรมลูกเสือควรลงไปให้ถึงเด็กและเยาวชน โดยผู้ใหญ่เป็นผู้ทำให้เกิดกิจกรรม แต่ผู้ที่ได้รับผลส่วนมากเป็นการสนองความต้องการของผู้ใหญ่ทั้งสิ้น จึงควรเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของเด็กและเยาวชนอย่างแท้จริง ซึ่งข้าพเจ้าได้ศึกษาจากเอกสารข้อมูล และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรทางการลูกเสือทุกระดับ ตามกรอบการวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่แนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหา ด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่ระดับนโยบาย ระดับบริหาร การจัดการลูกเสือและความสัมพันธ์ในระดับบริหารและปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.1 การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับนโยบาย

5.1.1 สภาลูกเสือไทย

ตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ไม่มีการประชุมสภาลูกเสือไทย มีประชุมเพียง 2 ครั้ง คือ ประจำปี 2558 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2558 และประจำปี 2560 เมื่อวันที่ 18 – 19 สิงหาคม 2560 ซึ่งตำแหน่งและหน่วยงานรับผิดชอบ คือ เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขานุการในสภาลูกเสือไทย แม้จะเป็นหนึ่งในกรรมการ แต่อีกหน้าที่หนึ่ง คือ เลขานุการของกรรมการสภาฯ และเป็นผู้บังคับบัญชาของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กลับไม่สามารถดำเนินการหรือจัดการให้มีการประชุมสภาลูกเสือไทยได้ เกิดจากไม่มีขั้นตอน

การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทยที่โปร่งใส ทำให้เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ถือตนว่าเป็นหนึ่งในกรรมการอยู่เหนือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย อีกทั้งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติยังขาดบุคลากรรับผิดชอบโดยตรงในการจัดการประชุมสภาลูกเสือไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรออกกฎกระทรวง ข้อบังคับหรือระเบียบคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ให้ระบุวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย โดยเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ทำหน้าที่เพียงอำนวยความสะดวก ไม่ใช่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ
2. แก้ไขพระราชบัญญัติลูกเสือ ในเรื่องของจำนวนกรรมการโดยตำแหน่ง ไม่ต้องมาจนไม่สามารถดำเนินการอะไรได้ เพียงแค่ประชุมประจำปี ยังไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้
3. เพิ่มอำนาจของสภาลูกเสือไทยให้มากขึ้น เช่น สามารถตรวจสอบถ่วงดุลการทำงานได้ (Check & Balance)
4. เชีงระบบในรูปแบบ Top – Down ซึ่งทำให้เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติทราบอย่างชัดเจนว่าเป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชากรรมการสภาลูกเสือไทย
5. สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งมีส่วนอำนวยความสะดวก รับผิดชอบด้านการจัดการประชุมอยู่แล้ว แต่ควรให้มีฝ่ายรับผิดชอบในการจัดการประชุมหรือฝ่ายเลขานุการตรงต่อสภาลูกเสือไทยเลย

5.2 การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับบริหารและการบริหารงานในองค์กร และสามารถประสานงานไปยังส่วนภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1 คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มีการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติในแต่ละปี เฉลี่ยไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี ซึ่งตำแหน่งและหน่วยงานรับผิดชอบ คือ เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แม้จะเป็นหนึ่งในกรรมการบริหาร แต่อีกหน้าที่หนึ่งคือ เลขานุการของคณะกรรมการบริหารฯ และเป็นผู้บังคับบัญชาของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กลับไม่สามารถดำเนินการหรือจัดการให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้อย่างสม่ำเสมอ เกิดจากไม่มีขั้นตอนการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ที่โปร่งใส ทำให้เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ถือตนว่าเป็นกรรมการโดยตำแหน่งมีสิทธิพิจารณา และถือตนเป็นใหญ่เหนือกรรมการบริหารฯ

อีกทั้ง สำนักงานลูกเสือแห่งชาติยังขาดบุคลากรรับผิดชอบโดยตรง ในการจัดการประชุม คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรออกกฎกระทรวง ข้อบังคับหรือระเบียบคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ให้ระบุวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ โดยเลขาธิการ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มีหน้าที่เพียงอำนวยความสะดวก ไม่ใช่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหา กรรมการชุดนี้

2. แกไขพระราชบัญญัติลูกเสือ ในเรื่องของจำนวนกรรมการโดยตำแหน่ง ไม่ต้องมาก จนไม่สามารถดำเนินการอะไรได้ เพียงแค่ประชุมให้สมาชิกมา ยังไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้

3. สามารถตรวจสอบถ่วงดุลการทำงานได้ (Check & Balance)

4. เชิงระบบในรูปแบบ Top – Down ซึ่งทำให้เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ทราบอย่างชัดเจนว่าเป็นเพียงผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชากรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แม้ว่าจะเป็นหนึ่งในกรรมการก็ตาม เพราะอีกหน้าที่ที่สำคัญ คือ ทำให้สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จัดประชุมและดำเนินการตามมติที่ประชุมให้ได้และบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการบริหาร ลูกเสือแห่งชาติ

5. สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งมีส่วนอำนวยความสะดวก รับผิดชอบด้านการจัดการประชุม อยู่แล้ว แต่ควรให้มีฝ่ายรับผิดชอบในการจัดการประชุมหรือฝ่ายเลขานุการตรงต่อ คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเลย

6. โครงสร้างของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไม่ตอบสนองการบริหารงานของคณะลูกเสือ แห่งชาติ ซึ่งมีคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเป็นกลไกหลักสำคัญ คณะกรรมการบริหารลูกเสือ แห่งชาติควรมีการยกเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติขึ้นเป็นวาระเร่งด่วน เพื่อให้กิจการลูกเสือแห่งชาตินั้น สามารถพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551

5.2.2 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้ปรับโครงสร้างสำนักงานลูกเสือแห่งชาติขึ้นใหม่ เพื่อให้ การดำเนินการสอดคล้องไปกับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติและเป็นสากล จากปัจจุบัน ที่มี 1 สำนัก ใน 1 สำนัก มี 4 ส่วน ได้แก่

1. สำนักเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
 - 1.1 ส่วนอำนวยการ
 - 1.2 ส่วนกิจการค่ายลูกเสือ
 - 1.3 ส่วนพัฒนาลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ
 - 1.4 ส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์

จึงได้ปรับโครงสร้างไว้ เป็น 7 สำนัก ประกอบไปด้วย

1. สำนักอำนวยการ
2. สำนักส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ
3. สำนักพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ
4. สำนักต่างประเทศ
5. สำนักกฎหมาย
6. สำนักบริหารทรัพย์สินและจัดหารายได้
7. สำนักกิจการค่ายลูกเสือ

โดยในแต่ละสำนักนั้นจะสามารถดำเนินการตามหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และการประสานงานกับสำนักงานลูกเสือจังหวัด สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาและภาคีเครือข่าย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีวัตถุประสงค์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรในการบริหารจัดการได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งปัจจุบันสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเอง ไม่มีวัตถุประสงค์ พันธกิจและเป้าหมายเป็นของตนเอง นำเอาวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติมาปรับใช้เท่านั้น
2. สภาพปัญหาข้างต้น ควรปรับโครงสร้างสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เพื่อสอดคล้องกับภารกิจของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติและความเป็นสากล
3. เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรมาจากการสรรหา ทำงานเป็นมืออาชีพและเต็มเวลา
4. ขาดบุคลากร และไม่มีความเป็นมืออาชีพ
5. กิจการลูกเสือไทย ในปัจจุบัน บุคลากรทางการลูกเสือและผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าสามารถประสานงานได้ 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นหน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน เป็นหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้บุคลากรทางการลูกเสือ สับสน เข้าใจคลาดเคลื่อนพอสมควร เช่น การไปงานชุมนุมลูกเสือต่างประเทศบางรายการ สำนักการลูกเสือ

ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ประสานงานไปยังประเทศเจ้าภาพจัดงานเสียเอง ซึ่งตามธรรมเนียมสากล ควรประสานงานผ่านสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเท่านั้น อนึ่ง สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน เป็นเพียงหนึ่งในภาคีเครือข่ายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรเป็นหน่วยงานที่เป็นเอกภาพ มีความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน และไม่เกิดความสับสนให้กับบุคลากรทางการลูกเสือมากไปกว่านี้

6. แก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

7. แก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ของส่วนงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการภายใน ออกเป็น 7 สำนัก และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

7.1 สำนักอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

7.1.1 รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และมีฝ่ายดูแลรับผิดชอบคณะกรรมการลูกเสือฝ่ายต่าง ๆ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ได้แก่

- คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายประชาสัมพันธ์
- คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายกิจการพิเศษ
- คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายลูกเสือชาวบ้าน

7.1.2 จัดทำรายงานประจำปี พร้อมงบดุลเสนอคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

7.1.3 จัดให้มีการประชุมสภาลูกเสือไทย ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

7.1.4 จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ อย่างน้อย 2 เดือนครั้ง

7.1.5 ดำเนินการอื่นใดที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนงานใด

7.2 สำนักส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

7.2.1 รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และมีฝ่ายดูแลรับผิดชอบคณะกรรมการลูกเสือฝ่ายต่าง ๆ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ได้แก่

- คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายวิชาการ
- คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายกิจกรรมลูกเสือ

7.2.2 ควบคุมกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และถูกต้องตามธรรมเนียมของลูกเสือ

7.2.3 จัดให้มีกิจกรรมวิชาการ จัดทำงานวิจัย ทำหนังสือ

7.2.4 งานชุมนุมลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เจ้าหน้าที่ลูกเสือและลูกเสือ
ชาวบ้าน

7.3 สำนักพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

7.3.1 รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
และมีฝ่ายดูแลรับผิดชอบคณะกรรมการลูกเสือฝ่ายต่าง ๆ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
ได้แก่

- คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรม

7.3.2 ควบคุมกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ
ของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และถูกต้องตามธรรมเนียมของลูกเสือ

7.3.3 จัดให้มีการฝึกอบรมลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เจ้าหน้าที่ลูกเสือ
และลูกเสือชาวบ้าน

7.4 สำนักต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

7.4.1 รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
และมีฝ่ายดูแลรับผิดชอบคณะกรรมการลูกเสือฝ่ายต่าง ๆ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
ได้แก่

- คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายต่างประเทศ

7.4.2 รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
ด้านการต่างประเทศทั้งระบบ

7.5 สำนักกฎหมาย

7.5.1 รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
และมีฝ่ายดูแลรับผิดชอบคณะกรรมการลูกเสือฝ่ายต่าง ๆ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
ได้แก่

- คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกฎหมายของกิจการลูกเสือ

7.5.2 ควบคุมกิจการลูกเสือให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ
ของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และถูกต้องตามธรรมเนียมของลูกเสือ

7.5.3 การทำนิติกรรม สัญญา หรือข้อตกลงใด ๆ

7.6 สำนักบริหารทรัพย์สินและจัดหารายได้ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

7.6.1 รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และมีฝ่ายดูแลรับผิดชอบคณะกรรมการลูกเสือฝ่ายต่าง ๆ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ได้แก่

- คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายจัดหาทุนและทรัพย์สิน

7.6.2 จัดการในเรื่องกรรมสิทธิ์ หรือสิทธิครอบครองในทรัพย์สินของคณะลูกเสือแห่งชาติ หรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

7.6.3 หารายได้เข้าสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ โดยใช้ทรัพย์สินที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติมีหรือจัดทำโครงการกิจกรรมจัดหารายได้ นำเสนอคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

7.7 สำนักกิจการค่ายลูกเสือ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

7.7.1 รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และมีฝ่ายดูแลรับผิดชอบคณะกรรมการลูกเสือฝ่ายต่าง ๆ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ได้แก่

- คณะอนุกรรมการลูกเสือฝ่ายกิจการค่ายลูกเสือ

7.7.2 รวบรวมและจัดทำทะเบียนค่ายลูกเสือ ทั้งที่อยู่ในสำนักงานลูกเสือดูแล ส่วนภูมิภาคดูแลรวมไปถึงค่ายลูกเสือเอกชนทั่วประเทศ

8. บุคลากรในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจ และมีความรู้ความเข้าใจ

9. ในการจัดโครงสร้างและกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักต่าง ๆ มีการยึดโยงสอดคล้องกับโครงสร้างของสำนักงานลูกเสือโลก ภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิก ซึ่งแบ่งส่วนงานออก เป็น 5 ฝ่าย และคณะทำงานเฉพาะกิจ ดังนี้

1. ฝ่ายกิจกรรมเยาวชน / ฝ่ายฝึกอบรมลูกเสือ (Programme) ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนประสานงานการจัดกิจกรรมในระดับภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิก และระดับโลก ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาการจัดกิจกรรมลูกเสือตามหลักการของลูกเสือโลก ให้กับประเทศสมาชิกอย่างเท่าเทียม

2. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรผู้ใหญ่ (Adult Support) ประสานงานส่งเสริมให้มีการจัดการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือในแต่ละประเทศสมาชิก เพื่อผลิตบุคลากรทางการลูกเสือให้มีศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือในกองลูกเสือ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน

3. ฝ่ายบริหาร (Management) ประสานงานด้านธุรการ จากประเทศสมาชิก
4. ฝ่ายการเงิน (Financial Resources) จัดเก็บค่าธรรมเนียมลูกเสือโลก และดำเนินการบริหารจัดการกองทุนต่าง ๆ ของสำนักงานฯ
5. ฝ่ายการตลาด ประชาสัมพันธ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Scouting Profile) ดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์ การตลาด ส่งเสริมสมาชิกภาพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการติดต่อประสานงานระหว่างประเทศ

คณะทำงานเฉพาะกิจ Special Task Force (อาจมีได้หลายคณะ) ตั้งขึ้น ตามภารกิจเฉพาะ เช่น คณะกรรมการพิจารณาเหรียญรางวัลลูกเสือโลก คณะกรรมการร่างธรรมนูญ ลูกเสือโลกภาคพื้นเอเชีย - แปซิฟิก ฯลฯ

10. ควรให้ความสำคัญกับลูกเสือมากกว่านี้ เพราะกิจการลูกเสือนั้น มีไว้ เพื่อเด็กและเยาวชนทำกิจกรรม โดยมีผู้ใหญ่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพวกเขาเหล่านั้น ไม่ใช่ เป็นเวทีสร้างความสำคัญให้กับผู้ใหญ่เสียเอง จึงเสนอให้จัดตั้งสภาลูกเสือวิสามัญ (อายุระหว่าง 18 – 25 ปี) ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เพื่อให้มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น ในสภาลูกเสือไทย คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ คณะกรรมการ ลูกเสือจังหวัด สำนักงานลูกเสือจังหวัด คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานลูกเสือเขต พื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นการให้ความปรึกษาหรือเสนอแนะความต้องการต่าง ๆ ว่าลูกเสือในปัจจุบันนั้น ต้องการอะไร เป็นต้น

11. การประสานงาน ให้ข้อมูลและการร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ควรให้ความสำคัญ เป็นอย่างมาก เพราะภารกิจงานที่ผ่านมาเป็นที่ประจักษ์แล้ว เช่น งานวันคล้ายวันสถาปนาลูกเสือ แห่งชาติ (วันที่ 1 กรกฎาคมของทุกปี) งานวันคล้ายวันสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า เจ้าอยู่หัว (วันที่ 25 พฤศจิกายนของทุกปี) สำนักงานลูกเสือแห่งชาตินั้นไม่สามารถดำเนินการได้ด้วย ตนเอง ต้องอาศัยภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนให้กิจกรรมในงานต่าง ๆ ปฏิบัติงานไปได้อย่างเรียบร้อย

เพื่อให้การดำเนินการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐกับองค์กร ระหว่างประเทศ และนำมาปฏิบัติในท้องถิ่น ซึ่งควรทำหน้าที่เป็นหน่วยงานที่มีการติดต่อสื่อสาร เชื่อมโยง ประสานงาน ตลอดจนดำเนินการได้สะดวก พันธสัญญา พันธกิจ ฯลฯ เพื่อนำวัตถุประสงค์ ของคณะลูกเสือแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการนำแนวคิด การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม และเครือข่าย และแนวทางการดำเนินการของสมาคมลูกเสือต่างประเทศ มาประยุกต์ บูรณาการให้ การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อกิจการลูกเสือ

5.3 การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างระดับบริหารไปถึงระดับปฏิบัติการ

5.3.1 คณะกรรมการลูกเสือจังหวัด / สำนักงานลูกเสือจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

โดยใช้เครื่องมือ Intergovernmental Management (IGM) – หน่วยงานของรัฐ กับกลไกรัฐอื่น ในการบริหารจัดการกิจการลูกเสือในหลาย ๆ ระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับภูมิภาค กล่าวคือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ อยู่ภายใต้กำกับกระทรวงศึกษาธิการ แต่มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด ตลอดจนให้หน่วยงานในสังกัดองค์การปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นการร่วมมือกันหลายหน่วยงาน ร่วมเป็นกรรมการลูกเสือในระดับจังหวัด การดำเนินการที่ทับซ้อนกันของสำนักงานลูกเสือจังหวัดกับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา และการดำเนินการที่ทับซ้อนกันของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่ประถมศึกษากับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ซึ่งต่างก็มีอำนาจเท่า ๆ กัน เป็นผู้อำนวยการเหมือนกัน แต่ทำไมต้องผ่านระดับเดียวกัน หากแต่การนำไปสู่การปฏิบัตินั้น สำนักงานลูกเสือแห่งชาติไม่อาจเข้าไปร่วมดำเนินการ นำไปสู่การปฏิบัติเนื่องด้วยผู้บริหารงานระดับสูงส่วนกลางในปัจจุบันขาดความรู้ ความเข้าใจ ประกอบกับการจำกัดด้วยกำลังคนและงบประมาณ หากมีการปรับปรุงโครงสร้างแล้ว อาจส่งผลให้การดำเนินการมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่เข้าใจ ลงไปร่วมปฏิบัติงานในภูมิภาค จะส่งผลให้เป็นการส่งเสริมให้การดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประสานงาน และดำเนินการประชุม ร่วมกัน สามารถทำให้เกิดการร่วมมือกันในรูปแบบร่วมคิดร่วมทำ (Collaboration) จะทำให้การดำเนินงานสอดคล้องกันได้อย่างดี

5.3.2 คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา / สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาและภาคีเครือข่าย

ข้อเสนอแนะ

โดยใช้เครื่องมือ Intergovernmental Management (IGM) – หน่วยงานของรัฐ กับกลไกรัฐอื่น ในการบริหารจัดการกิจการลูกเสือในหลาย ๆ ระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับภูมิภาค กล่าวคือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ อยู่ภายใต้กำกับกระทรวงศึกษาธิการ แต่มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด ตลอดจนให้หน่วยงานในสังกัดองค์การปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นการร่วมมือกันหลายหน่วยงาน ร่วมเป็นกรรมการลูกเสือในระดับเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการที่ทับซ้อนกันของสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่ประถมศึกษากับสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ซึ่งต่างก็มีอำนาจเท่า ๆ กัน เป็นผู้อำนวยการเหมือนกัน

แต่ทำไมต้องผ่านระดับเดียวกัน หากแต่การนำไปสู่การปฏิบัตินั้น สำนักงานลูกเสือแห่งชาติไม่อาจเข้าไปร่วมดำเนินการนำสู่การปฏิบัติเนื่องด้วยผู้บริหารงานระดับสูงส่วนกลางในปัจจุบันขาดความรู้ความเข้าใจ ประกอบกับการจำกัดด้วยกำลังคนและงบประมาณ หากมีการปรับปรุงโครงสร้างแล้ว อาจส่งผลให้การดำเนินการ มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่เข้าใจ ลงไปร่วมปฏิบัติงาน ในภูมิภาคจะส่งผลให้เป็นการส่งเสริมให้การดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น หากสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจน การประสานงานและดำเนินการประชุมร่วมกัน สามารถทำให้เกิดการร่วมมือกันในรูปแบบร่วมคิด ร่วมทำ (Collaboration) จะทำให้การดำเนินงานสอดคล้องกันดีเป็นอย่างดี

สรุปการบริหารกิจการลูกเสือในภูมิภาคและภาคีเครือข่ายนั้น สามารถใช้เครื่องมือ ได้หลากหลายในการใช้การดำเนินงานผ่านความร่วมมือ หรือมีการพัฒนาความร่วมมือขึ้นมา เป็นลำดับจากการประสานงานระหว่างหน่วยงาน (Cooperation) ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เช่น พิธีการทบทวนคำปฏิญาณและเดินสวนสนามในวันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ ได้มีการเรียนเชิญหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมเป็นเกียรติในงานหรือส่งบุคลากรมาเป็นอาสาสมัคร ในการจัดกิจกรรมและการร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Coordination) เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในกระทรวงศึกษาธิการ คือ สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้ง การร่วมคิด ร่วมทำ (Collaboration) ซึ่งไม่ได้ถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติลูกเสือในหลายฉบับทั้งก่อนหน้าจนถึงปัจจุบัน ในการแต่งตั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าร่วมเป็นผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ ขาดกลไกในการผลักดันให้เกิด การนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งหากมีผู้บริหารที่เข้าใจ หรือมีองค์กรภายนอกที่เป็นอาสาสมัครเข้ามา ร่วมช่วยผลักดันผ่านการบริหารจัดการเครือข่าย ทั้งในเรื่องการใช้ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ การแนะนำ รูปแบบและวิธีการในการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน หรือการบริหารจัดการกองลูกเสือที่ดี จะทำให้ เครือข่ายที่จัดกิจกรรมลูกเสือมีศักยภาพและร่วมงานกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติอย่างเต็มใจ จะสามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่าน Networking ซึ่งจะสามารถก้าวข้าม ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณ และบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่ไม่เพียงพอ จะสามารถ ดำเนินการได้โดยใช้องค์กร หรือกลุ่มคนที่เป็นอาสาสมัครร่วมกันคิด วางแผน ยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน และการนำไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของโครงการต่าง ๆ เพื่อตอบสนอง ตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นสากล

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.4.1 อัตรากำลังของพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ควรมีความเหมาะสมกับภาระงานมากน้อยเพียงใด

5.4.2 ความพึงพอใจของพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ หลังจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ



รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

สุชาติ กลศาสตร์เสนี. *ประวัติ ลอร์ด โรเบิร์ต เบเคน-โพลล์*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ., 2544.

สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน. *สารานุกรมลูกเสือ (Scout Encyclopedia) 100 ปี ลูกเสือไทย เล่มที่ 1*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2554.

สำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน. *สารานุกรมลูกเสือ (Scout Encyclopedia) 100 ปี ลูกเสือไทย เล่มที่ 4*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว, 2557.

สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์, 2553.

บุญศรี ทองพ่องสวัสดิ์ และ สุกัญญา วิเชียรกร, *การเตรียมแนวทางเพื่อการบริหารราชการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ, 2551.

ประพันธ์ สุริหาร, *ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร*. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่นและไทย*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช, 2545.

สุพิน เกตุบุตร, *การจัดการปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

วันชัย วัฒนศัพท์, *การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2546.

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน), *เครือข่าย: ธรรมชาติความรู้และการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.), 2548.

อมร ชุมศรี. *หนังสือ ๑๐๐ ปี การลูกเสือไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว จำกัด, 2555.

พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 42 ก (4 มีนาคม 2551): 93-107.

คณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, *รายงานการพิจารณาศึกษา, ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการกิจการลูกเสืออย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2560.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานลูกเสือโลก. “Mission.” สำนักงานลูกเสือโลก. <https://www.scout.org/mission> (สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2560).

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. “กำเนิดลูกเสือโลก.” สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ http://www.scoutthailand.org/index.php?option=com_content&view=article&id=58&Itemid=76 (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2560).

บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ และคณะ. “การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่.” สถาบันพระปกเกล้า. <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่> (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2560).

Hong Kong Scout Association. “Organization Chart.” Hong Kong Scout Association. <http://www.scout.org.hk/en/scouthk/organization/> (accessed July 4, 2017).

Singapore Scout Association. “Management.” Singapore Scout Association. <http://scout.sg/about/management/> (accessed July 6, 2017).

SCOUTS New Zealand. <http://www.scouts.org.nz/About-Us/Our-People/> (accessed July 6, 2017).

สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก. “About Asia – Pacific Region.” สำนักงานลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก <http://www.scout.org/node/94/about/115> (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560).

ภาคผนวก

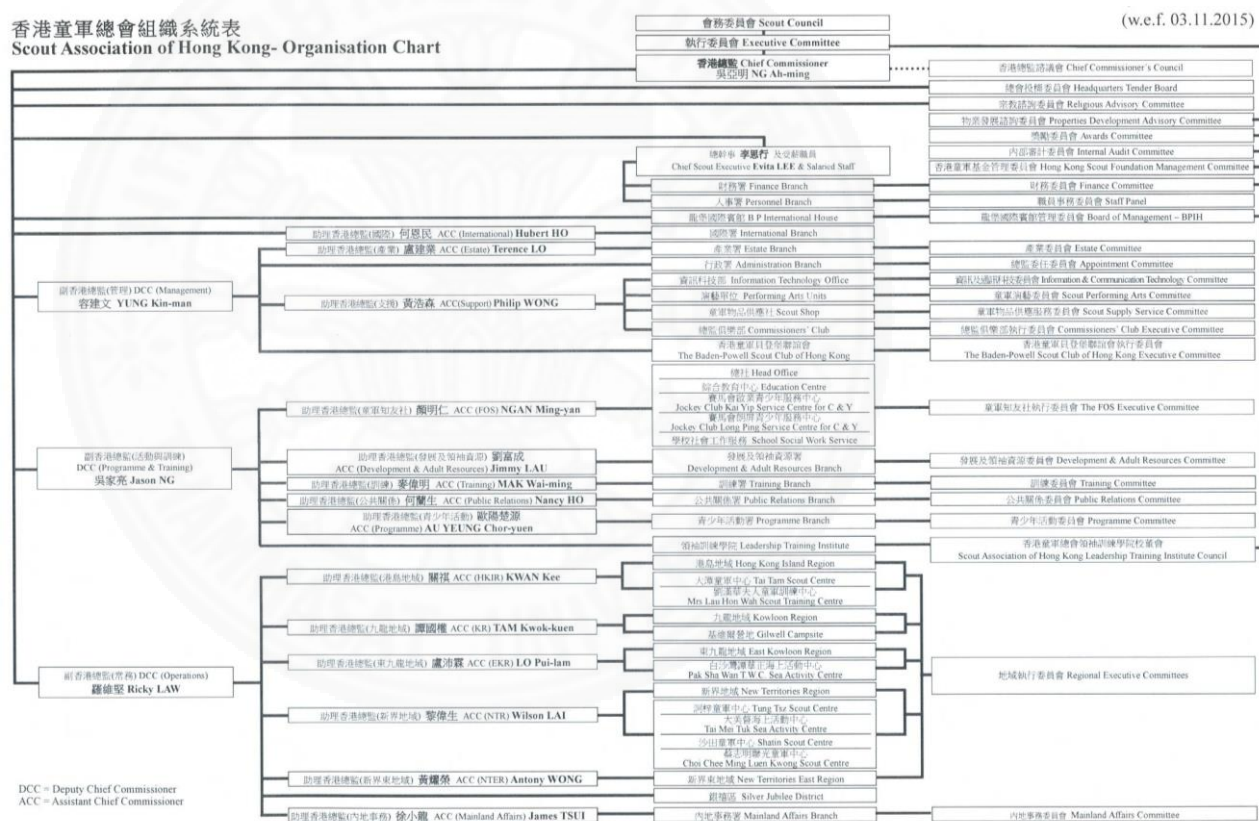


ภาคผนวก ก

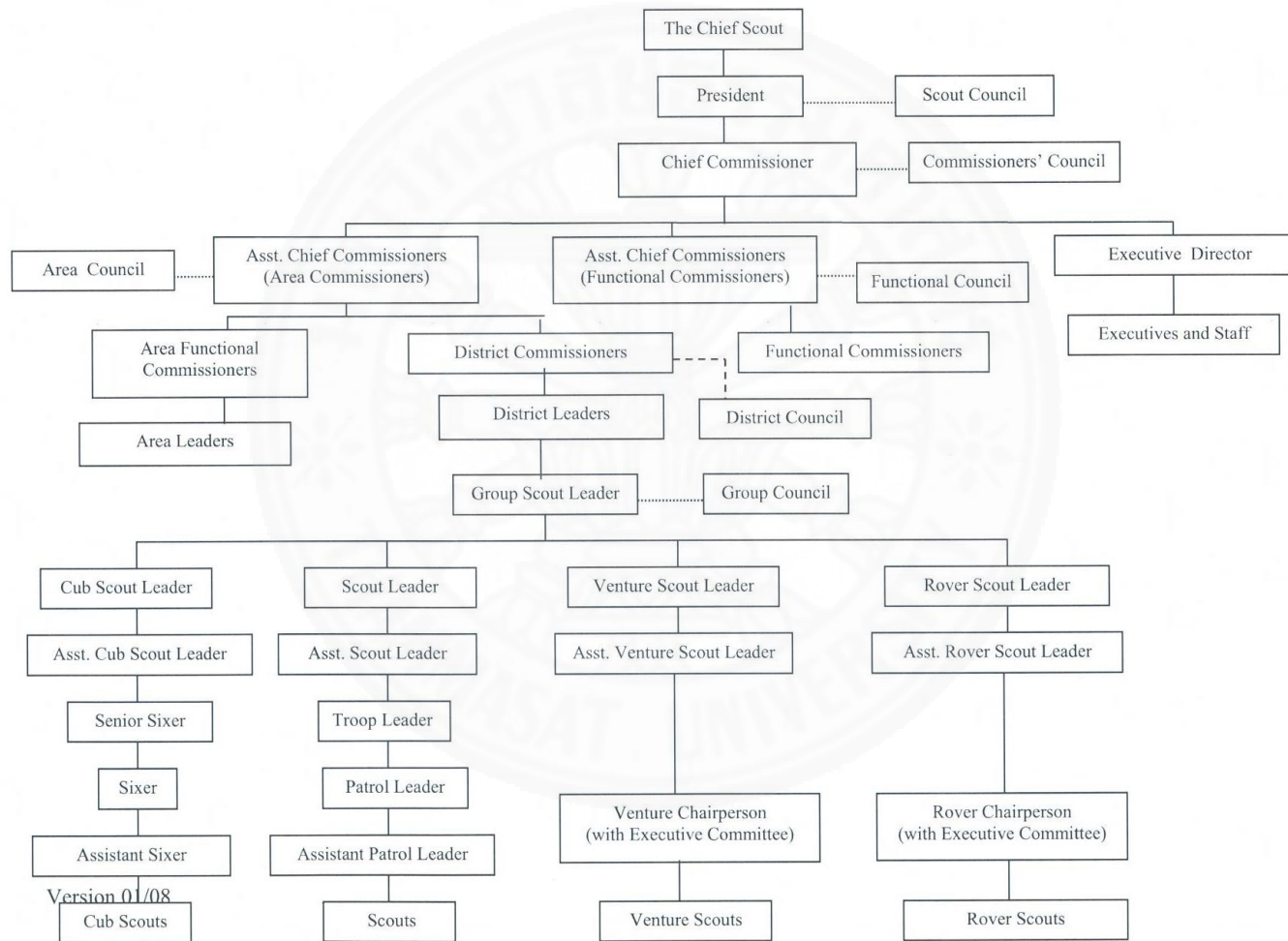
โครงสร้างการบริหารงานสมาคมลูกเสือต่างประเทศ

สมาคมลูกเสือฮ่องกง

香港童軍總會組織系統表
Scout Association of Hong Kong - Organisation Chart



สมาคมลูกเสือสิงคโปร์



ภาคผนวก ข

รายชื่อบุคลากรทางการลูกเสือที่ให้การอุปการะคุณ

1. พลเรือเอก สุชาติ กลศาสตร์เสนี
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย
อดีตกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
2. พลตำรวจเอก สมศักดิ์ แขวงโสภา
ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการลูกเสือชาวบ้าน
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย
กรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
ผู้ตรวจการลูกเสือชาวบ้าน
3. นายเดช วรเจริญศรี
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย
อดีตผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการ
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
4. นายสมมาต สังข์พันธ์
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือไทย
อดีตผู้อำนวยการส่วนพัฒนาลูกเสือ
และบุคลากรทางการลูกเสือ
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
5. นายปรเทพ สุจริตกุล
อดีตสมาชิกวุฒิสภา
อดีตกรรมการวิสามัญ ศึกษาเพื่อส่งเสริม
และฟื้นฟูกิจการลูกเสือแห่งชาติ วุฒิสภา
6. ว่าที่ร้อยตรี ดร. พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ
ผู้อำนวยการโรงเรียนแสงวิทยา
กรรมการลูกเสือโลก ภาคพื้นเอเชีย – แปซิฟิก
อนุกรรมการลูกเสือฝ่ายประเทศ
ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
7. นายบดินทร์ คล้ายมณี
ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
อนุกรรมการลูกเสือฝ่ายต่างประเทศ
ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
8. นายสายัณฑ์ สันทัด
ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
อดีตผู้อำนวยการส่วนพัฒนาลูกเสือ
และบุคลากรทางการลูกเสือ
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

9. นายนิธิตล วงศ์ศิริกุล ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
อดีตผู้อำนวยการส่วนพัฒนารายได้
และสิทธิประโยชน์ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
10. นายสถาพร ภูระก้านตรง รองผู้อำนวยการโรงเรียนสถาพรพิทยาศาสตร์
อนุกรรมการลูกเสือฝ่ายวิชาการ
ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
กรรมการลูกเสือจังหวัดชลบุรี
กรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1
11. นายบวรพัฒน์ ญาณวุฒิ ผู้อำนวยการค่ายม่อนคำออน จังหวัดเชียงใหม่
อนุกรรมการลูกเสือฝ่ายต่างประเทศ
ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
12. ดร. เลิศจันทา สีเหลืองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการค่ายลูกเสือแก่งกระจาน KRSC Thailand
อนุกรรมการลูกเสือฝ่ายต่างประเทศ
ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ
ประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
13. นายปิยะ สัจจะเดช ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ
ประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
14. นายสุเชาว์ ลิ้มวิไลกุล ผู้กำกับลูกเสือ – เนตรนารีวิสามันท์
วิทยาลัยพัฒนวิชาการเชตุพน
15. นายสกลธ์ ชุมทัพ ที่ปรึกษา สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
16. ว่าที่ร้อยเอก ภก. ดร. วุฒิชัย อินทร์มา ผู้อำนวยการส่วนพัฒนารายได้และสิทธิประโยชน์
สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
17. พนักงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 3 ท่าน

ภาคผนวก ค

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ 10/2559

เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

หน้า ๑

เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๖๘ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ ๑๐/๒๕๕๙

เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

โดยที่ได้ปรากฏข้อเท็จจริงถึงสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาในส่วนภูมิภาคของประเทศไทยที่เกิดจากปัญหาการสั่งการและการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นเอกภาพเป็นปัญหาสำคัญ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ประกอบด้วย

- (๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ
- (๒) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการ
- (๓) เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ
- (๔) เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นกรรมการ
- (๕) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการ
- (๖) เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นกรรมการ
- (๗) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒ ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด
- (๒) วางแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด
- (๓) พิจารณาการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(๔) แต่งตั้ง โอน หรือย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด ทั้งนี้ ตามประเภทหรือระดับตำแหน่งที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

(๕) สั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือให้พ้นจากตำแหน่ง

- (๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการและคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น

(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานตามข้อ ๗ (๗)

(๘) เชิญข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาสอบถามข้อเท็จจริง รวมทั้งเรียกเอกสารจากหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

ในระหว่างที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ถูกสั่งให้หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตาม (๕) บุคคลนั้นไม่อาจได้รับเงินค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ในตำแหน่งที่ถูกสั่งให้หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

ในกรณีที่มีบทบัญญัติใดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้องค์กรใดมีอำนาจหน้าที่ตาม (๕) มิให้นำบทบัญญัตินั้นมาใช้บังคับแก่องค์กรซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังกล่าว

ข้อ ๓ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค คณะกรรมการ และคณะทำงาน ตามข้อ ๒ (๖) และให้การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ และการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบของทางราชการ โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๔ ให้ยุบเลิกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และให้โอนอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้น ๆ ตามคำสั่งนี้

บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใด ที่อ้างถึงคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้

ข้อ ๕ ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้น ๆ ตามคำสั่งนี้

บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใด ที่อ้างถึง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้

ข้อ ๖ ในแต่ละจังหวัด ให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ศึกษาธิการภาคในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกรรมการ

(๔) ท้องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ท้องถิ่นจังหวัด ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ประธานหอการค้าจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด และวัฒนธรรมจังหวัด เป็นกรรมการ

(๕) ผู้แทนภาคประชาชนในท้องถิ่นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค จำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้แทนข้าราชการครูในท้องถิ่นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค จำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๗) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกฎหมาย ด้านบริหารงานบุคคล หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค จำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

(๘) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

สำหรับกรุงเทพมหานคร ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคทำหน้าที่เป็น กศจ.

ข้อ ๗ นอกจากอำนาจหน้าที่ที่รับโอนมาตามข้อ ๔ และข้อ ๕ ให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในแต่ละเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในจังหวัด

(๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัด

(๓) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

(๔) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคเพื่อใช้อำนาจตามข้อ ๒ (๔)

(๕) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

(๖) วางแผนการจัดการศึกษาในจังหวัดและพิจารณาเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา

(๗) เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ กศจ. ได้ตามความจำเป็น

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคมอบหมาย

ข้อ ๘ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อกศจ.” เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจาก กศจ.

ให้ ออกศจ. ตามวรรคหนึ่ง ประกอบด้วย

- (๑) บุคคลซึ่ง กศจ. แต่งตั้งจากผู้ซึ่งเป็น กศจ. เป็นประธานอนุกรรมการ
- (๒) บุคคลซึ่ง กศจ. แต่งตั้งจากผู้ซึ่งเป็น กศจ. จำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่ง กศจ. แต่งตั้งจำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ
- (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่ง กศจ. แต่งตั้ง จำนวนไม่เกินสามคน เป็นอนุกรรมการ
- (๕) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๙ ให้การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมของ กศจ. ออกศจ. รวมทั้งคณะกรรมการและคณะทำงานตามข้อ ๗ (๗) เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ และการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบของทางราชการ โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๑๐ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

หน้า ๕

เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๖๘ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙

ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถือว่าอ้างถึง กศจ. ตามคำสั่งนี้
ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๑๒ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ



ภาคผนวก ง

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ 11/2559

เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

หน้า ๖

เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๖๘ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ ๑๑/๒๕๕๙

เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีเอกภาพ และสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจในเรื่องการศึกษาของประเทศ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานโดยประชาธิรัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษาอันจะส่งผลในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑-๑๓ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕

(๒) คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๑๖๙๓/๒๕๕๕ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕

(๓) คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๑๖๙๔/๒๕๕๕ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕

(๔) บรรดาคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาคที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๒ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่

(๒) สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา

(๓) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

(๔) สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓ ให้มีศึกษาธิการภาค เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการภาค ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาจให้มีรองศึกษาธิการภาคจำนวนไม่เกินหนึ่งคนเพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการภาค

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งศึกษาธิการภาคและรองศึกษาธิการภาคจากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการตามที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเสนอ

ข้อ ๔ ในแต่ละจังหวัด ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และการปฏิบัติงานราชการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และตามที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดมอบหมาย

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด

(๓) สั่งการ กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

(๕) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด

ข้อ ๕ ให้มีศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค โดยอาจให้มีรองศึกษาธิการจังหวัดจำนวนไม่เกินหนึ่งคนเพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการจังหวัด

ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัดจากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๖ ให้โอนอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ.

หน้า ๘

เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๖๘ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัด

ข้อ ๗ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการภาคที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑-๑๓ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕ ไปเป็นของสำนักงานศึกษาธิการภาคตามข้อ ๒ ทั้งนี้ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด

ข้อ ๘ ในระหว่างที่ยังมิได้มีการจัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต ๑ ในจังหวัดต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้น ๆ ไปพลางก่อน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๙ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๑๐ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ประวัติผู้เขียน

| | |
|-----------------|--|
| ชื่อ | นายจักรธรร มาทวีโชติกุล |
| วันเดือนปีเกิด | 24 สิงหาคม พ.ศ. 2529 |
| ตำแหน่ง | ผู้ช่วยดำเนินงานของกรรมการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของ กสทช. (นายปรเทพ สุจริตกุล) รองผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ |
| ประสบการณ์ทำงาน | ปัจจุบัน - ปี 2547 : Volunteer ช่วยงานลูกเสือ ด้านต่างประเทศ ให้กับอนุกรรมการลูกเสือ ฝ่ายต่างประเทศ ในคณะกรรมการบริหารลูกเสือ แห่งชาติ และฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานลูกเสือ แห่งชาติ ปัจจุบัน - ปี 2557 : กรรมการบริหารสมาคมนักเรียน เกาสุทธิวราราม ปี 2560 - 2559 : เลขานุการประจำคณะกรรมการ การปกครองท้องถิ่น สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ปี 2559 : คณะทำงานกิจการลูกเสือ ในคณะกรรมการ การศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ปี 2559 : กรรมการแก้ไขธรรมนูญชมรมลูกเสือรัฐสภา ไทย ปี 2559 : อนุกรรมการพิจารณากิจการชมรมลูกเสือ ในชมรมลูกเสือรัฐสภาไทย ปี 2559 - 2557 : ผู้ช่วยดำเนินงานของสมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติ “นายสุธรรม พันธุ์ศักดิ์” ปี 2557 - 2555 : ผู้ช่วยดำเนินงานของสมาชิกวุฒิสภา “นายสุธรรม พันธุ์ศักดิ์” |