

**ชื่อการศึกษา** คั่นคว้ออิสระ การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

**ผู้ศึกษา** นางสาววาสนา ผาเหล่า **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร. จำลอง นักพ่อน **ปีการศึกษา** 2546

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและ (2) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 36 คน และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 36 คน รวมทั้งหมด 72 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมเห็นว่ามี การปฏิบัติในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดนโยบาย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การจัดทำทะเบียนและประวัติ และการมอบหมายงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนการปฐมนิเทศ การพัฒนา การประเมิน การจัดสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจ วินัยและการรักษาวินัย และการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัญหา อุปสรรค ในการบริหารงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพบว่า ขาดงบประมาณดำเนินการ ปราชญ์ท้องถิ่นมีน้อย นโยบายและแผนยังไม่ชัดเจน ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดสรรงบประมาณ ให้อย่างเพียงพอ กำหนดนโยบายให้ชัดเจนและควรประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจร่วมกัน

**คำสำคัญ** การบริหารบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น ประถมศึกษา

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. จำลอง นักพื่อน อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้คือ อิศระ แขนงวิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้แนวทาง ข้อคิดเห็น ให้ขวัญกำลังใจ รวมทั้งติดตามการทำการศึกษาครั้งนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์กิตติพงษ์ ชันดี หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม อาจารย์ วิชัย มานะพิมพ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านโสกใหญ่ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ให้ขวัญกำลังใจ รวมทั้งให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน คือ อาจารย์กิตติพงษ์ ชันดี อาจารย์แสงรุณี มีพร อาจารย์บุญญามี ภิญญศักดิ์ อาจารย์ทงศักดิ์ ต้น วงศ์ และ อาจารย์มิตรชัย มีชัย ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงาน ความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนา และอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัด อำนาจเจริญ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลจากอาจารย์ไพโรจน์ ใจดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองยาง อำเภอลืออำนาจ อาจารย์นุชิต เถาว์โท ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านไม้กลอนดอนหวาย อำเภอพนา อาจารย์สุจิตรา เถาว์โท โรงเรียนพนาศึกษา ได้รับความช่วยเหลือกำลังใจจากอาจารย์พรพิมล ศรีเนตร อาจารย์ณรงค์ฤทธิ์ พลศรี และอาจารย์วิไลวรรณ สีบุญ รวมทั้งคณะครู นักการภารโรง โรงเรียนบ้านโสกใหญ่ทุกท่าน จึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนกำลังใจ และคอยช่วยเหลือภาระงานต่างๆ ระหว่างการศึกษาจากบิดา มารดา ญาติ พี่ น้อง ซึ่งผู้ศึกษาถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจในการศึกษาทั้งหมด

วาสนา ผาเหล่า

กรกฎาคม 2547

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	5
ข้อตกลงเบื้องต้น .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
การบริหารบุคลากร .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่น .....	19
การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียน .....	24
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ .....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	41
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	43
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ .....	71

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	85
สรุปการวิจัย .....	85
อภิปรายผล .....	93
ข้อเสนอแนะ .....	95
บรรณานุกรม .....	97
ภาคผนวก .....	102
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม) .....	103
ข แบบสอบถาม .....	106
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย .....	117
ง ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม .....	123
จ รายนามบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	125
ประวัติผู้ศึกษา .....	150

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นสาขาต่างๆ ของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ .....	26
ตารางที่ 2.2 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวนครู นักเรียนและปราชญ์ท้องถิ่น ในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ .....	31
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	41
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นทุกระดับ .....	44
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	46
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	49
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	51
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	53
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	55
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	57
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	59

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	61
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	63
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านสวัสดิการ การสร้างขวัญ กำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	65
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านวินัย และการรักษาวินัย .....	67
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากงาน .....	69
ตารางที่ 4.15 ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	71
ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น .....	79

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวในการวิจัย .....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไป มีการนำเอาวัฒนธรรมของต่างชาติเข้ามาใช้ ทำให้สังคมต้องสูญเสียมรดกอันล้ำค่า ภูมิปัญญาที่ปู่ย่าตายาย สัมผัสสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน เพราะผู้คนต่างหลงใหล หันไปศึกษาสิ่งใหม่ไม่สนใจ ใฝ่ดีที่จะศึกษาสืบทอดในศาสตร์ของบรรพชน ถิ่นนิยมต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การพูด พฤติกรรมการแสดงออก การบริโภคสินค้า การใช้เวลา การปฏิบัติงาน ฯลฯ

สาเหตุหนึ่งของความสูญเสียศาสตร์ หรือภูมิปัญญา หรือศิลปวิทยาการ ที่คนรุ่นก่อน สัมผัสสร้างไว้นั้นเกิดจากการจัดการศึกษา เช่น การหวนวิชาของครูสมัยโบราณที่ไม่ถ่ายทอดวิชา ให้จนหมด เพื่อป้องกันศิษย์ที่คิดล้างครู หรือตีเกินครู เมื่อรับวิชามาไม่หมดเมื่อสอนต่อก็สอนไม่หมดเช่นกัน ศิลปวิทยาการที่เคยมีมาจึงค่อยๆ เสื่อมถอยลง แต่ถ้าเป็นการศึกษาเรียนรู้ต่อกันภายใน ครอบครัว บัญชา ชรรมไชย (2541: 50) กล่าวว่า มีแต่คำว่า “ให้” เป็นพื้นฐาน ศิลปวิทยาการจึงมีแต่เพิ่มพูนขึ้น นอกจากนั้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว การศึกษาในโรงเรียนเป็นไปเพื่อรับราชการ สำหรับชุมชน ครอบครัวและวัดเป็นผู้จัด เมื่อมีการคัดเลือกคนไปศึกษาในยุโรป เพื่อให้ราชการก้าวหน้า รัฐจึงเข้ามาควบคุมดูแลเรื่องการจัดการศึกษาเองแยกออกจากชุมชนและวัด การเรียนนิยมมุ่งเพื่อเข้ารับราชการ ท้องถิ่นบ้านเดิมจึงไม่ได้ประโยชน์อะไรจากการศึกษาของเขาเหล่านั้น จะเข้ากับชุมชนเดิมก็ไม่สนิท ทางราชการจึงได้มองเห็นภัยแห่งความนิยมในการรับราชการ ( หลวงชาญ 2543: 45 – 47 )

กัลยานี ปฎิมาพรเทพ ( 2541: 29 – 30 ) กล่าวถึงการจัดการศึกษาว่า ในความเป็นจริงชุมชนเคยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาเป็นเวลากว่าศตวรรษแล้ว การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น แท้จริงแล้วต่างก็เป็นรากเหง้าของแหล่งความรู้และอนุรักษ์วัฒนธรรมของชาติมาโดยตลอด ต่อมาหน่วยงานของรัฐจึงได้ดึงเอาการจัดการศึกษาของชุมชนมาจัดเอง ... พร้อมกับมีพระราชบัญญัติ ประถมศึกษา พ.ศ. 2464 ขึ้นมา เพื่อบังคับให้เด็กเข้าเรียนตามแนวทางที่กฎหมายกำหนด

สิ่งที่ปรากฏต่อมา จากการจัดการศึกษาสำหรับเยาวชน คือ ความสัมพันธ์และการสัมพันธ์อันเป็นนามธรรมที่สามารถปลูกฝังคุณธรรมอย่างลึกซึ้งนั้น ได้เหือดหายไปจากครอบครัวและ



สังคมเพราะการศึกษาเน้นหนักและมุ่งชิงดีชิงเด่นกันในความรู้ เนื้อหาวิชา ปริญญาและประกาศนียบัตรที่เป็นค่านิยมเทียม ทำให้เยาวชนถูกพ่อแม่และบรรพบุรุษที่เป็นกำแพงของตน เด็กยิ่งเรียนสูง ก็ยิ่งเห็นห่างจากครอบครัวของเขา สิ่งที่เขาเรียนไม่สอดคล้องกับครอบครัว เยาวชนไทยรุ่นใหม่จึงมี รสนิยมแบบฝรั่ง ใช้ชีวิตอิสระแบบฝรั่งลวกๆ คือไม่เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีชีวิตที่เสเพล ( บัญชา ธรรมไชย 2541: 50)

คนในชุมชนเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับสูงมักจะละทิ้งท้องถิ่นและภูมิลำเนาของตน มุ่งสู่เมืองใหญ่ อยู่กันอย่างหนาแน่น ก่อให้เกิดปัญหามานานประการตามมาไม่ว่าจะเป็นการแข่งขัน การเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เกิดปัญหาครอบครัว ปัญหาสังคม มลภาวะเป็นพิษ การทำลายสิ่งแวดล้อม อาชญากรรม ยาเสพติด และโรคเอดส์ เป็นต้น รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่แตก ทำให้เกิดการว่างงานและเลิกจ้างงานอย่างกว้างขวาง ปัญหาต่างๆ ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น (อินทรา หิรัญสาย 2545: 18 – 19) ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับท้องถิ่น ชุมชนที่ใหญ่ขึ้น และส่งผลถึงความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

ปัญหาหรือภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นนอกจากมาจากการจัดการศึกษาแล้ว สามารถ จันทรสุรีย์ (2533: 74) ยังให้ความคิดเห็นว่า เกิดจากการที่นักบริหารหรือพวกที่เรียกตัวเองว่านักพัฒนา มองชาวบ้านว่าเป็นพวกที่น่าสงสาร ต่ำต้อย ยังไม่พัฒนา ดังนั้น จึงมุ่งการพัฒนาด้วยความมุ่งมั่นอันแรงกล้าตามอุดมการณ์และความรู้ที่ร่ำเรียนมาจากประเทศตะวันตก ในรูปแบบของโครงการต่างๆ และด้วยเงินงบประมาณของรัฐจำนวนมหาศาล ที่เน้นการใช้วิทยาการหรือเทคโนโลยีแผนใหม่ โดยขาดการเชื่อมโยงเทคโนโลยีเก่าที่มีมาในอดีต เป็นผลให้วิถีชีวิตชาวบ้านเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเกินไป ชาวบ้านสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง เริ่มขาดความภาคภูมิใจในรากเหง้าพื้นเพของตัวเอง ขาดความเป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง

จากสภาพการณ์และภาวะปัญหาที่เกิดขึ้นดังที่กล่าวมาข้างต้นทำให้หลายฝ่ายหันมานึกถึงสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาหรือเอกลักษณ์ อันดิงามของชาติบ้านเมืองรวมทั้งภูมิปัญญาไทยที่ยังหลงเหลืออยู่ด้วย จึงได้กำหนดเป็นนโยบาย ข้อกฎหมาย เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ร่วมมือกัน สร้างสรรค์ สืบสานภูมิปัญญาไทย แก้ไขปัญหาที่เป็นอยู่ ดังเช่น พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ว่า “ ประชาชนนั้นแหละเขามีความรู้ เขาทำงานมาหลายชั่วคนแล้ว เขาทำกันอย่างดี เขามีความเฉลียวฉลาด เขารู้ว่าตรงไหนควรทำกิจกรรม เขารู้ว่าตรงไหนควรเก็บรักษาไว้ แต่ที่เสียไปก็เพราะพวกไม่รู้เรื่องไม่ได้ทำมานานแล้ว ... ” (อ้างถึงใน พรชัย กาพันธ์ 2545: 2) จากพระราชดำรัสนี้ เอกวิทย์ ฌ ถลง (2540 : 8) กล่าวว่าแม้มิได้ทรงใช้คำว่า

ภูมิปัญญาชาวบ้าน แต่โดยสาระสำคัญก็บ่งบอกถึงการปลูกไทยทั้งชาติให้ตื่นตัวและตื่นรู้ว่าชาวบ้านไทยมีปัญญา มีความรู้ที่ควรแก่การยอมรับและยกย่อง

ในที่สุดการส่งเสริมฟื้นฟูภูมิปัญญาไทยก็ได้ระบุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราชไทย 2540 จำนวน 3 มาตรา คือ มาตรา 46 “บุคคลซึ่งรวมกันเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมย่อมมีสิทธิอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ...” มาตรา 81 “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม... และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ ” มาตรา 289 “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ... การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่น... ต้องคำนึง การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย ” (สมาคมรัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน 2543: 12, 19, 86 )

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 57 ได้กำหนดให้ หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้... ( สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2543: 51 – 60 ) และในมาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว... จัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน... ( สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2543: 32 – 33 ) นอกจากข้อกำหนด แนวนโยบาย ที่กล่าวมาแล้วยังมีแนวทางอื่นๆ ที่มีเสนอไว้อีกมากมาย

เพื่อเป็นการสนองนโยบายและปฏิบัติตามบทบัญญัติและแนวทางต่างๆ ทำให้สถานศึกษาปฏิรูปการจัดการศึกษาใหม่ มีการระดมและบริหารใช้ทรัพยากรบุคคลจากชุมชนหรือท้องถิ่น เพื่อนำภูมิปัญญาของบุคคลดังกล่าว ซึ่งเรียกกันว่า เป็นปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องบริหารปราชญ์ท้องถิ่นที่ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่หน่วยงาน โดยใช้กระบวนการบริหารที่เหมาะสม เพราะบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นไม่ใช่บุคลากรภายในหน่วยงานซึ่งอยู่ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารยังไม่มีความหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือแนวทางการบริหารที่ชัดเจนสำหรับการบริหาร

การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นดำเนินการมาหลายปี แต่ยังไม่มีการศึกษาข้อมูลสถานการณ์ในการบริหารบุคลากรดังกล่าวเลย ทำให้ต้องการศึกษาทั้งระดับการบริหาร ปัญหาที่ประสบ และข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบพุมาขวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งเป็นจังหวัดหนึ่งที่เคยนำร่องปฏิรูปการศึกษา จัดการศึกษาโดยใช้เขตพื้นที่การศึกษามาก่อน

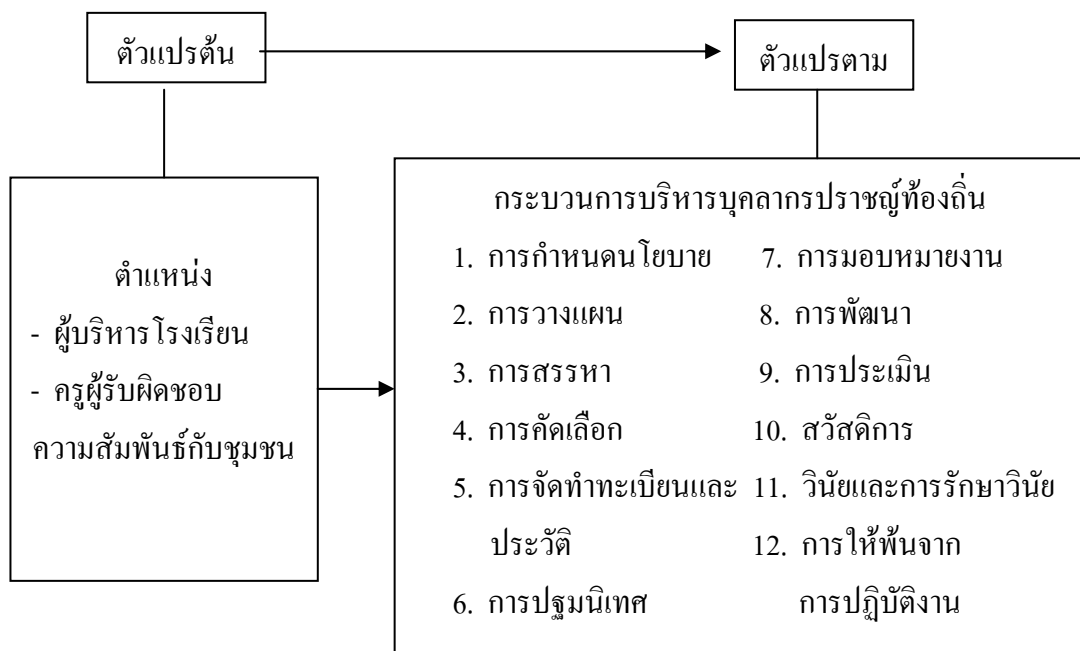
## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2.2 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรทางการศึกษา หรือกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษากระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ แสดงได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาดังนี้

##### 4.1 ตัวแปรในการศึกษา

4.1.1 *ตัวแปรต้น* ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน

4.1.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ตามกระบวนการบริหาร ดังนี้

- 1) การกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
- 2) การวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
- 3) การสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
- 4) การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
- 5) การจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
- 6) การปฐมนิเทศ
- 7) การมอบหมายงาน
- 8) การพัฒนา
- 9) การประเมิน
- 10) สวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจ
- 11) วินัยและการรักษาวินัย
- 12) การให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

4.2 *ประชากรในการศึกษา* ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 36 คน และครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 36 คน รวมประชากร 72 คน

4.2.1 *กลุ่มตัวอย่าง* ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

4.3 *เครื่องมือในการศึกษา* แบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นเอง

#### 5. ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น เป็นการศึกษาตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผู้บริหารได้บริหารจัดการไปแล้วและกำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการ

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความในการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

**6.1 การบริหารบุคลากร** หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโรงเรียน ของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

**6.2 ปราชญ์ท้องถิ่น** หมายถึง บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ หรือมีภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และกิจกรรมของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

**6.3 กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น** หมายถึง กระบวนการบริหารบุคลากรที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบด้วยขั้นตอนในการบริหารงานบุคลากร 12 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การจัดทำทะเบียนและประวัติ การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การพัฒนา การประเมิน สวัสดิการ วินัยและการรักษาวินัย และการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

**6.4 ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

**6.5 โรงเรียนประถมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา ในเขตอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ในปี พุทธศักราช 2546

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา

7.3 ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางกำหนดนโยบาย และวางแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

7.4 เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนาต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารบุคลากร
  - 1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร
  - 1.2 หลักในการบริหารบุคลากร
  - 1.3 กระบวนการบริหารบุคลากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่น
3. การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียน
4. โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. การบริหารบุคลากร

### 1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร

#### 1.1.1 แนวคิดและความหมายของการบริหารบุคลากร

การบริหารบุคคลหรือการบริหารบุคลากร แปลมาจากหลายคำด้วยกัน เช่น จากคำว่า Personnel Administration หรือคำว่า Management of Human Resources บางครั้งใช้คำว่า Personnel Management และใช้ Modern Personnel Management ก็มี (เจริญ ไวรวิจนกุล 2523: 5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 111) กล่าวถึงการบริหารบุคคลขององค์กรหรือหน่วยงาน ว่า ปัจจุบันได้มีวิวัฒนาการก้าวไกลไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management or Administration) แล้ว ดังนั้น คำว่า การบริหารบุคลากร จึงสามารถใช้ได้หลายคำในความหมายเดียวกัน

ภิญโญ สาธร (อ้างถึงใน เจริญ ไวรวัจนกุล 2523: 2) กล่าวถึงการบริหารบุคคลากรว่า สำหรับงานบริหารบุคคลโดยเฉพาะนั้น ในวงการบริหาร ทั้งในวงธุรกิจ วงราชการ และวงการศึกษาก็ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจ ที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน ผู้บริหารที่ดีคือผู้มีความรู้ความสามารถสูงในการบริหารบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536: 15) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลากรว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่บริหารงานบุคคลากรซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญด้านหนึ่ง ผู้บริหารที่ดำเนินการด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกัน และได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลากรว่า หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเพื่อที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2536: 431)

ภิญโญ สาธร (อ้างถึงใน สุรัตน์ มุทวงศ์ 2537: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารบุคคลากรหมายถึงการใช้คนให้ทำงานได้ผลดีที่สุด ภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เรานั้นก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516: 5) ให้คำนิยามว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผน ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้ได้บุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีประสิทธิภาพ ให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พะยอม วงศ์สารศรี (2530: 3) นิยามว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ พิจารณาบุคคลที่มีอยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าอยู่ในองค์กร และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ชำรงรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

Beach (อ้างถึงใน สุรัตน์ มุทวงศ์ 2537: 13) นิยามไว้ว่า การบริหารบุคลากรคือการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

ในโกร (Nigro, 1979: 37 อ้างถึงใน วิจิตร ศรีสอาน 2541: 7) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารบุคคล คือ ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ ผลงานและคุณภาพ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารบุคลากร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้บุคคลต่างๆ เข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์การจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยมีกระบวนการเริ่มตั้งแต่การวางแผนนโยบายวางแผน การสรรหา จนกระทั่งภารกิจประสบผลสำเร็จ และการพ้นจากงาน

Flippo (1971 อ้างถึงใน สุรัตน์ มุทวงศ์ 2537: 21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารบุคลากร เป็นหลักไว้ 8 ประการ คือ

1. ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานต้องมีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีความร่วมมือกัน ที่จะหาทางพัฒนา นโยบายเกี่ยวกับบุคลากร
3. ฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติงาน ควรทำความเข้าใจกันให้ดีในเรื่องสิทธิหน้าที่ ตลอดจนสิทธิพิเศษต่างๆ
4. ควรมีความยุติธรรมและความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคล
5. ยอมรับในความสามารถ ทำให้คนรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง การแสดงความซาบซึ้งเมื่อเขาได้มีโอกาสเป็นผู้นำและมีความก้าวหน้าทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน
6. จัดหาโอกาสหรือช่องทางที่จะสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถถึงขั้นได้ทำหน้าที่ผู้นำเพื่อให้เกิดความรู้สึกในความก้าวหน้าทางอาชีพ
7. ควรจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้ดี ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย
8. จัดให้มีบริการที่ดีในทุกๆ ด้าน สร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้เป็นที่พอใจ จะช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ



### 1.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร

1) ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด คือ (นรา สมประสงค์ 2536 : 134 – 135 )

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้

(2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs ) เป็นความต้องการปลอดภัยและมั่นคงทั้งทางร่างกายและทางเศรษฐกิจ

(3) ความต้องการสังคม (Social Needs ) เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (love and belonging needs)

(4) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความยอมรับนับถือภายในตนเอง และจากคนภายนอก ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง

(5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ เป็นกระบวนการที่ไม่มีการสิ้นสุด

2) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมการบริหารบุคลากรของผู้บริหารหรือผู้นำ 2 แบบ ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2536 : 74 – 75 )

(1) ทฤษฎี X มีสมมุติฐานว่า คนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และพยายามที่จะบิดพลิ้ว หลีกเลียงเมื่อมีโอกาส ขาดความริเริ่ม จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ ข่มขู่หรือลงโทษ เพื่อให้บุคลากรพยายามทำงานให้เสร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ

(2) ทฤษฎี Y มีสมมุติฐานว่า มนุษย์พยายามที่จะนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อจะทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ การทำงานมีธรรมชาติเหมือนกับการเล่นและการพักผ่อน การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับรางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ ภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปไม่เพียงจะยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย มีความเฉลียวฉลาด ว่องไว มีความคิดสร้างสรรค์ และมีสมรรถภาพในการทำงาน การควบคุมภายนอกและการขู่ว่าจะลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้คนพยายามทำงานเพื่อบรรลุ

จุดประสงค์ของ องค์กร ผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นเร้าให้เกิดการผสมผสานกันระหว่าง จุดประสงค์ส่วนตนกับจุดประสงค์ของหน่วยงาน

3) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ของ Edwin A. Locke and others เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกระทำของมนุษย์ว่า เป็นการกระทำโดยมีจุดมุ่งหมาย การตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตน ซึ่งจะกระตุ้นให้มีความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมายจะเป็นสิ่งจูงใจให้มีการกระทำต่อไป เป้าหมายที่สมาชิกในองค์กรตั้งขึ้น โดยมุ่งไปที่พฤติกรรมและแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะช่วยให้เกิดความสำเร็จตามปรารถนา เป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรจะต้องมีลักษณะตามเกณฑ์ 3 ประการ ดังนี้ (นรา สมประสงค์ 2536 : 158 – 162)

(1) เป้าหมายจะต้องเฉพาะเจาะจง (specificity) เป็นเป้าหมายทาง รูปธรรมและควรจะมีเกณฑ์ในการวัด

(2) เป้าหมายควรต้องมีความยาก (difficulty) การตั้งเป้าหมายใน ระดับที่ค่อนข้างยากจะเป็นการทำท่าย ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่ ต้องเป็นเป้าหมายที่เป็นจริงได้ไม่ยากเกินไปจนเห็นว่าไม่สามารถจะบรรลุได้ จะทำให้แรงจูงใจ ลดลง หรือหมดไป และจะเกิดการปฏิเสธไม่ยอมรับเป้าหมายและการปฏิบัติงานนั้นๆ ได้

(3) เป้าหมายต้องเป็นที่ยอมรับ (acceptance) เป็นเป้าหมายที่แต่ละ บุคคลรู้สึกยอมรับภายในตนเอง และรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายนั้น เป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงานจะไม่ รู้สึกชอบ คือ เป้าหมายที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้บอกหรือกำหนด เป้าหมายที่ดีคือเป้าหมายที่ผู้บริหาร สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึก เป็นเจ้าของและเป็นความรับผิดชอบของตนที่จะต้องทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย

4) ทฤษฎีความเสมอภาคของอาดัม (Adam' Equity Theory) เป็นทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า แต่ละบุคคลจะประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเองและ กิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้น บุคคลจะมองว่าความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการ แลกเปลี่ยน ซึ่งตนเข้าร่วมเพื่อหวังผลตอบแทน และมีการเปรียบเทียบทางสังคมโดยการใช้ข้อมูล จากการที่ตนมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่นมาตัดสินใจว่าในการแลกเปลี่ยนตนจะได้กำไร ได้ผลประโยชน์ หรือไม่ อย่างไร บทบาทความเสมอภาคที่มีต่อแรงจูงใจมี 2 ประการ คือ (นรา สมประสงค์ 2536 : 154 – 157)

(1) ตัวป้อน (input) หรือการลงทุน หมายถึงสิ่งที่ผู้ทำงานได้ใช้เข้ามา มีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ประสบการณ์ในงาน การศึกษา ความพยายาม การฝึกฝนอบรม การ ให้เวลากับงาน เป็นต้น

(2) ผลลัพธ์ (outcome) หมายถึงผลที่ได้จากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับมอบหมายงาน สถานภาพ ความมีชื่อเสียง เป็นต้น

ทฤษฎีความเสมอภาค มีประเด็นสำคัญยิ่ง คือ การรับรู้เกี่ยวกับตัวป้อน และผลลัพธ์เป็นเพียงการรับรู้ (perceived) เท่านั้น มิใช่เป็นการกระทำจริง (actual) ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่า ผู้ที่ทำงานอาจจะเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การในเรื่องความเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคในการทำงานก็ได้

5) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) หรือทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบปฏิบัติการ (operant conditioning theory) ของ Skinner เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ว่า การกระทำที่ได้รับผลทางบวกหรือได้รับความพึงพอใจมีแนวโน้มที่จะมีการกระทำซ้ำอีกต่อไป และการกระทำใดที่ได้รับผลทางลบหรือได้รับสิ่งที่ไม่พึงพอใจจะมีการกระทำซ้ำน้อยลง จะเน้นความสำคัญของการเสริมแรง 3 อย่าง ได้แก่

(1) การให้แรงเสริม (Reinforcement) มีการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) จะให้เมื่อมีการกระทำที่พึงปรารถนาและต้องการจะให้เกิดการกระทำ เช่นนั้นต่อไป และการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) จะให้เมื่อมีการกระทำไม่พึงปรารถนาและต้องการขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาออกไป

(2) การลงโทษ (Punishment) เป็นการลงโทษเพื่อลดหรือทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาหมดไป เช่น การตัดเงินเดือนเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำผิด

(3) การระงับ (Extinction) เป็นการไม่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่พึงปรารถนาเพื่อให้เกิดหรือระงับพฤติกรรมนั้น เช่น เมื่อมีผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติ นอกกรอบทางประจำ โดยเห็นว่าเพื่อนร่วมงานรู้สึกเฉยๆ กับพฤติกรรมนั้น ผู้บริหารต้องประชุมชี้แจงกับผู้ได้บังคับบัญชาคนอื่นๆ จนคนอื่นๆ ไม่เห็นด้วยกับการกระทำนั้น ในไม่ช้าพฤติกรรมนั้นก็หมดไป

## 1.2 หลักในการบริหารบุคลากร

การบริหารบุคลากรจะมีลักษณะที่แตกต่างจากการบริหารทรัพยากรอื่น เพราะทรัพยากรมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ หลักสำคัญในการบริหารบุคลากร ตามแนวคิดของสจูดิจ จุลละนันท์ (2510 อ้างถึงใน สุรัตน์ มุทวงศ์ 2537: 15-16) มีทั้งหมด 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ศิດ และศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถ หรือยึดหลักคุณวุฒิ เป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยที่ปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใดๆ
5. หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการศึกษา อบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม
6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถและความถนัดของคน
7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน
8. หลักสวัสดิการ ได้แก่การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัย และการสงเคราะห์ด้านต่างๆ
9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้าง จริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมของบุคลากร และการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด
10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคล แต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศ และสัมพันธภาพอันดี ให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน
11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใดๆ จะต้องพยายามให้เกิดผลดีที่สุดโดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผน การประสานงานและการจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม ทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของวิจิตร ศรีสอ้าน (2535: 37 – 43 อ้างถึงใน ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ 2541: 114 ) เป็นการเอาระบบบริหารบุคคลเป็นแนว กล่าวคือ ในการบริหารงานบุคคลนั้น มี 2 ระบบ ได้แก่

1. ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) มีชื่อเรียกอย่างอื่นอีกหลายชื่อ เช่น ระบบชুবเลียง (spoils system) ระบบเล่นพวก (nepotism) และระบบชอบพอเป็นพิเศษ (favoritism) เป็นระบบดั้งเดิมโดยมีต้นกำเนิดมาจากประเทศจีน ตามระบบนี้ใช้วิธีทางเลือกสรรคนเข้ารับราชการ 3 วิธี คือ

- 1.1 ระบบสืบสายโลหิต
- 1.2 ระบบแลกเปลี่ยน
- 1.3 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ

2. ระบบคุณธรรม (merit system) ในภาษาไทยมีชื่อเรียกหลายคำ เช่น “ระบบคุณวุฒิ” “ระบบคุณความดี” “ระบบความรู้ความสามารถ” และ “ระบบความดีความสามารถ” ตามวิธีการตามระบบนี้คือ การเลือกสรรคนเข้าทำงานโดยใช้การสอบเป็นการประเมินความรู้ ความสามารถความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบด้านตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ระบบนี้พัฒนาขึ้นมาเพื่อเป็นการขจัดระบบอุปถัมภ์ และเกิดขึ้นในประเทศเช่นเดียวกัน ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมีหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

2.1 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) โดยมีความเสมอภาคใน 3 ด้าน คือ ความเสมอภาคในโอกาสเข้าทำงาน ความเสมอภาคในค่าตอบแทน และความเสมอภาคในการปฏิบัติงานในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน

- 2.2 หลักความสามารถ (Competence)
- 2.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure)
- 2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

สำหรับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบอุปถัมภ์นั้น ส่วนใหญ่ถือว่าเป็นระบบที่ไม่ดี ทุกองค์การพยายามหลีกเลี่ยงและเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักการดำเนินงาน

### 1.3 กระบวนการบริหารบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับการจัดการ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องมีกระบวนการบริหารงาน บุคคลหรือบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม มีนักวิชาการได้สรุปกระบวนการบริหาร บุคลากร ไว้หลายท่าน ดังนี้

Gibson และ Hunt (1965 อ้างถึงใน สุรัตน์ มุทวงศ์ 2537 : 31 – 32) จำแนก กระบวนการบริหารบุคลากรไว้ 10 ประการ คือ

1. การว่าจ้าง (Employment procedures )
2. การบรรจุ ( Placement procedures )
3. การเลื่อนตำแหน่ง ( Promotion procedures )
4. การประเมินผลงาน ( Appraisal procedures )
5. การร้องทุกข์ ( Grievance procedures )
6. การพัฒนาบุคคล ( Group activity )
7. การบันทึกประวัติ ( Personnel records )
8. การกำหนดนโยบายและการดำเนินงาน ( Written policies and Procedures )
9. การบริหารเงินเดือน ( Salary determination )
10. ความงอกงามทางวิชาชีพ ( Professional growth )

สุกิจ จุลลนนท์ ( 2505 อ้างถึงใน เจริญ ไวรวิจกุล 2523 : 20) ได้จำแนก กระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การวางแผนนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่
5. การจัดขึ้นตำแหน่งงาน
6. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
7. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการสอบไล่
8. การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
10. การจัดทำทะเบียนและประวัติ
11. การย้ายและโอน

12. การพัฒนาบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการ
18. การปกครอง บังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้พ้นจากงาน
21. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
22. การศึกษา ค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2541 : 16 – 18) กล่าวถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือกระบวนการบริหารบุคลากร ว่ามีหลายขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย
2. การวางแผนกำลังคน
  - 2.1 การวิเคราะห์งาน
  - 2.2 การจัดกลุ่มงาน
  - 2.3 การกำหนดตำแหน่ง
  - 2.4 กำหนดความต้องการในหน่วยงานที่ต้งขึ้นใหม่
  - 2.5 การเสนอความต้องการ
3. การสรรหา
4. การคัดเลือก
5. การบรรจุและแต่งตั้ง
6. การปฐมนิเทศ
7. การมอบหมายงาน
8. การพัฒนา
9. การประเมิน
10. สวัสดิการ
11. วินัย

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 7) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ว่า การบริหารบุคคลนั้น จะประกอบด้วยขั้นตอนมากน้อยเพียงใดมิใช่สิ่งสำคัญ แต่ถ้ามีขั้นตอนน้อย มีขอบเขตครอบคลุมกิจการต่างๆ อย่างละเอียดครบถ้วนก็จะทำให้ง่าย สะดวกต่อการศึกษา และการทำความเข้าใจ ดังนั้น จึงได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ
5. การปกครองบังคับบัญชา
6. การพัฒนาบุคคล
7. การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ
8. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

กัญญา สาทร (2523 : 9) ได้สรุปขอบข่ายกระบวนการบริหารบุคคลทางการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. การให้ได้มาซึ่งบุคคล
2. การบำรุงรักษาบุคคล
3. การพัฒนาบุคคล
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 15 – 30) ได้กำหนดขอบข่ายภาระงาน หรือกระบวนการในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน  
จำแนกเป็นภาระงานย่อย ได้ดังต่อไปนี้

ดำเนินการ

- 1.1 พิจารณาน้ำที่และภารกิจของบุคลากรตามขอบข่ายงานที่โรงเรียนต้อง
- 1.2 พิจารณาจำนวนและความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มี
- 1.3 กำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้

ความสามารถ



- 1.4 จัดทำแผนภูมิบริหาร โรงเรียน
  - 1.5 ปฐมนิเทศบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่
  - 1.6 จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากร
  - 1.7 กำกับ ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
  2. การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร
    - จำแนกเป็นภาระงานย่อย ได้ดังต่อไปนี้
      - 2.1 การวางแผนและกำหนดขั้นตอนวิธีการในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร
        - 2.2 การจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เสริมจากสวัสดิการทางราชการจัดให้
    3. การรักษาระเบียบวินัย
      - จำแนกเป็นภาระงานย่อยได้ ดังต่อไปนี้
        - 3.1 การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนแก่บุคลากร
        - 3.2 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตของวินัย
        - 3.3 พิจารณาให้การสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน
        - 3.4 ดำเนินการแก้ไขปัญหาบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย
    4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
      - จำแนกเป็นภาระงานย่อย ได้ดังต่อไปนี้
        - 4.1 ประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
        - 4.2 ประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
        - 4.3 ประเมินผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากร
        - 4.4 การประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อพัฒนางานด้านต่างๆ ของโรงเรียน
- จากกระบวนการบริหารบุคลากรที่มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ นั้น ผู้วิจัยสรุปเป็นกระบวนการบริหารบุคลากรได้ 12 ขั้นตอน ดังนี้
1. การกำหนดนโยบายบุคลากร
  2. การวางแผนบุคลากร
  3. การสรรหาบุคลากร
  4. การคัดเลือกบุคลากร
  5. การจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากร

6. การปฐมนิเทศบุคลากร
7. การมอบหมายงานบุคลากร
8. การพัฒนาบุคลากร
9. การประเมินบุคลากร
10. สวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจ
11. วินัยบุคลากร
12. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

## 2.แนวคิดเกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่น

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่นมีคำที่มาเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันหลายคำ เช่น คำว่า ปราชญ์ ปัญญาชน ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ชาวบ้าน

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้นิยามคำต่างๆ ไว้ ดังนี้

ปราชญ์ [ปราด] น. ผู้มีปัญญารอบรู้ (2539 : 513)

ปัญญา น. ความรอบรู้, ความรู้ทั่ว, ความฉลาดเกิดแต่เรียนและคิด

ปัญญาชน น. คนที่มีความรู้หรือความฉลาด อันเกิดแต่การเรียนมามาก (2539 : 528 )

ภูมิปัญญา [พุม-] น. พื้นความรู้ความสามารถ (2539 : 623 )

ท้องถิ่น น. หมายถึง ท้องที่ใด ท้องที่หนึ่งโดยเฉพาะ เช่น เวลาท้องถิ่น ประเพณีท้องถิ่น (2539 : 385 )

ชาว น. กลุ่มคนที่มีเชื้อชาติเดียวกัน หรืออยู่ในถิ่นฐานเดียวกัน หรือมีอาชีพเดียวกัน หรือนับถือศาสนาเดียวกัน (2539 : 267)

บ้าน น. ที่อยู่, สิ่งปลูกสร้างสำหรับเป็นที่อยู่อาศัย, บริเวณที่เรือนตั้งอยู่, หมู่บ้าน (2539 : 475)

ในพจนานุกรมไทย – อังกฤษ ( THAI – ENGLISH DICTIONARY) (วิทย์ เทียง บวรธรรม 2544 : 335 ) เปรียบเทียบใช้ ปราชญ์ เป็นภาษาอังกฤษ โดยใช้คำต่อไปนี้ scholar , learned person, pundit , academic คำที่มีความหมายตรงตามคำนิยามในภาษาไทยตาม พจนานุกรม อังกฤษ – ไทย คือ scholar n. หมายถึงผู้คงแก่เรียน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ (วิทย์ เทียง บวรธรรม 2541 : 759) และหมายถึง ผู้รอบรู้ (สอ เสถบุตร 2540 : 518 – 519 )

จากคำนิยามข้างต้น ปราชญ์ท้องถิ่น จึงเป็นคำนาม หมายถึงบุคคลผู้มีปัญญารอบรู้ ใน  
ท้องถิ่นใด ท้องที่หนึ่งโดยเฉพาะ หรือผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่น เกี่ยวกับท้องถิ่น หรือใน  
ชุมชนในกลุ่มชาวบ้านหมู่บ้านเดียวกัน

อินทรี หิรัญสาข (2545 : 19) กล่าวว่า ภูมิปัญญา เป็นคำเรียกใหม่สำหรับความรู้  
ความสามารถ และทักษะแห่งการดำรงชีวิต จากประสบการณ์ที่มนุษย์เข้าใจจริง และเคยผ่าน  
กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ หรือการใช้แก้ปัญหาให้เกิดผลสำเร็จมาแล้ว มีความสลับ  
ซับซ้อนหลายมิติที่เราจะต้องคำนึงถึงหรือนำมาใช้งาน ในระดับต่างๆ นั้น ภูมิปัญญา เป็น  
อรูปธรรม คือไม่มีตัวตนที่จะจับต้องได้ เป็นความสำนึก ความคิด ความจำ เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวของ  
เราหรือทุกคนที่อยู่รอบตัวเรา สิ่งเหล่านี้ได้ถูกสร้างสมไว้มากมายและเป็นระยะเวลาานาน แต่  
สามารถมองเห็นได้จากการแสดงออก การประพฤติปฏิบัติ และผลผลิตที่เกิดขึ้น ซึ่งมีคำเรียก  
ภูมิปัญญาหลากหลาย เช่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และ ปราชญ์  
ชาวบ้าน เป็นต้น

ภูมิปัญญาของมนุษย์มิได้เกิดขึ้นลอยๆ แต่เป็นความผูกพันอย่างแนบแน่น ระหว่าง  
ภูมิปัญญากับท้องถิ่น หรือความรู้กับระบบนิเวศของท้องถิ่น ภูมิปัญญาเกิดและพัฒนาขึ้นใน  
กระบวนการที่คนและชุมชนปรับตัวเข้ากับระบบนิเวศท้องถิ่น (ธรรมชาติ) ซึ่งมีต้นไม้ พืช สัตว์  
แมลง หรือสิ่งมีชีวิตเฉพาะถิ่น ความรู้ที่พัฒนาขึ้นในบริบทของระบบนิเวศก็ย่อมมีลักษณะจำเพาะ  
มีพืช สมุนไพร สุนทรยา และอาหารเฉพาะถิ่น ที่สั่งสมและพัฒนากลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์  
ความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นของชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2540 : 11 – 12 ) อธิบายว่า ภูมิปัญญา หมายถึง ความรู้ ความคิด  
ความเชื่อ ความสามารถ ความชัดเจนที่กลุ่มชนได้จากประสบการณ์ที่สั่งสมไว้ใน การปรับตัวและ  
ดำรงชีพในระบบนิเวศน์ หรือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม-วัฒนธรรม  
ที่ได้มีพัฒนาการสืบสานกันมา ... เป็นผลของการใช้สติปัญญาปรับตัวกับสภาวะต่างๆ ในพื้นที่ที่  
กลุ่มชนนั้นตั้งหลักแหล่งถิ่นฐานอยู่ และได้แลกเปลี่ยนสังสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับกลุ่มชนอื่น  
จากพื้นที่สิ่งแวดล้อมอื่นที่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์กันแล้วรับเอาหรือปรับเปลี่ยนนำมาสร้าง  
ประโยชน์ หรือแก้ปัญหาได้ในสิ่งแวดล้อมและบริบททางสังคม-วัฒนธรรมของกลุ่มชนนั้น ภูมิ  
ปัญญาจึงมีทั้งภูมิปัญญาอันเกิดจากประสบการณ์ในพื้นที่ ภูมิปัญญาที่มาจากภายนอก และภูมิปัญญาที่  
ผลิตใหม่ หรือผลิตซ้ำเพื่อการแก้ปัญหา และการปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความ  
เปลี่ยนแปลง

กองบรรณาธิการวารสารวิทยาจารย์ (2543 : 22) นิยามว่า การเป็นผู้มีปัญญารอบรู้ไป  
ทุกๆ เรื่อง ถือได้ว่าเป็นปราชญ์ เช่น ลุงจันท์ วิลลาไลย์ เป็นชาวบ้านธรรมดาๆ คนหนึ่ง แต่  
เป็นผู้มีความรู้ความสามารถหลายประการ เช่น การใช้ชีวิตตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง จึงนับว่า ลุงจันท์ เป็น “ปราชญ์ชาวบ้าน”

วิชัย มานะพิมพ์ (2545 : 2) กล่าวไว้ว่า ปราชญ์ชาวบ้าน หรือปราชญ์ท้องถิ่นหมายถึง  
บุคคลที่ เป็นผู้รู้ ผู้นำทางความคิดและทางปฏิบัติในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามความถนัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 อ้างถึงใน บรรเทิง ทานะพันธ์  
2544 : 46 – 47) กล่าวถึงปราชญ์ท้องถิ่นที่เป็นครูภูมิปัญญาไทยว่า เป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดภูมิปัญญา  
ใน การจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามนัย  
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ปราชญ์ท้องถิ่น หมายถึง บุคคลผู้มี  
ภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีค่าที่ไร้แทนได้หลายค่า เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้มีภูมิปัญญาท้องถิ่น  
ผู้มีภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้มีภูมิปัญญาไทย ปัญญาชนชาวบ้าน และเรียกบุคคลผู้ทรงปัญญาที่ถ่ายทอด  
ภูมิปัญญานั้นๆ แก่บุคคลอื่นจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนว่าเป็น “ครูภูมิปัญญา ”

ปราชญ์ท้องถิ่น ที่ปรากฏในปัจจุบันมีความรู้ ความสามารถหรือภูมิปัญญาที่แตกต่าง  
กันหลากหลายสาขา ตามแนวคิดของอินทิดา หิรัญสาข (2545 : 20 – 21 ) แยกองค์ประกอบของ  
ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. องค์ความรู้ในด้านอาหารและยา เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นในส่วนที่เป็นพื้นฐานของ  
การดำรงชีวิต ที่สำคัญที่สุดสำหรับมนุษย์ภายในระบบนิเวศแห่งหนึ่งๆ รู้จักพืชและสัตว์แต่ละชนิด  
ว่ามีคุณและโทษอย่างไร กินส่วนใดได้บ้าง ส่วนใดใช้เป็นยารักษาโรคอะไรได้บ้าง

2. องค์ความรู้ในด้านระบบการผลิตและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม  
เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ ในด้านเกษตรกรรม ศิลปหัตถกรรม  
คหกรรมศิลป์ และอื่นๆ จนกลายเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน ซึ่งทำให้เกิดรายได้ อาชีพต่างๆ  
ตามมา

3. องค์ความรู้ในด้านความเชื่อ พิธีกรรม จารีตประเพณี และวิถีปฏิบัติ เป็นภูมิปัญญา  
ท้องถิ่นที่เสริมสร้างความผูกพันทางศีลธรรมและการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างชุมชนกับ  
ธรรมชาติที่มีหลักการและเหตุผล หรือถูกกำหนดไว้เป็นข้อห้ามและความเชื่อต่างๆ เพื่อสั่งสอนให้  
ประพฤติตนเป็นคนดี อยู่ในระเบียบวินัย มีเมตตา กรุณาต่อสัตว์หรือผู้อื่น

4. องค์ความรู้ในด้านวิถีคิด เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับวิถีคิดที่มีระบบ ระเบียบ มีหลักเหตุผล ผ่านการตรวจสอบและพิสูจน์ในชีวิตจริงมาเป็นเวลาช้านาน เช่น ความคิดเรื่อง “ สติวิชฺมชน ” เป็นวิถีคิดที่พัฒนาขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับธรรมชาติ มีการพัฒนาการ และพลวัตในตัวเอง สะท้อนให้เห็นถึงอุดมการณ์ อำนาจ เป็นต้น

ศุมนทิพย์ บุญสมบัติ แบ่งลักษณะของภูมิปัญญาท้องถิ่นออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ประสบการณ์ของชาวบ้าน ที่นำมาใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต หมายถึง ความรู้ และประสบการณ์ที่ชาวบ้านค้นพบและนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ได้แก่ คติ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ เช่น คำสอนทางศาสนา ความรู้เกี่ยวกับยาสมุนไพร การไหว้ครู การบวงสรวง เป็นต้น

2. ความรู้ ความคิดในการสร้างสรรค์แบบแผนของการดำเนินชีวิตที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา หมายถึง สิ่งที่ชาวบ้านถ่ายทอดความรู้หรือความคิดลงไปในวรรณกรรมต่างๆ เช่น เพลงพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก ภาษิต การละเล่นต่างๆ นิทานพื้นบ้าน ตลอดจน ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมต่างๆ และโบราณอูบาย ฯลฯ

3. การประกอบอาชีพที่ยึดหลักการพึ่งตนเอง หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ที่ชาวบ้านใช้ในการประกอบอาชีพ โดยอาศัยหลักธรรมชาติ ไม่พึ่งพาปัจจัยภายนอก แต่มีการพัฒนาได้เหมาะสมกับกาลสมัย เช่น การปลูกพืชแบบเกษตรธรรมชาติ การทอผ้า การทำเครื่องปั้นดินเผา เป็นต้น

4. การประกอบอาชีพที่เกิดจากการผสมผสานความรู้เดิม กับแนวคิดหลักปฏิบัติและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในหมู่บ้านหรือชุมชน เช่น เทคโนโลยีในการหล่อโลหะทองเหลือง การนวดข้าว การก่อสร้าง เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ( อ้างถึงใน บรรเทิง ทานะพันธ์ : 46 – 47 ) ได้จำแนกภูมิปัญญาไทยออกเป็นสาขาต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สาขาเกษตรกรรม ได้แก่ ความสามารถในการผสมผสาน องค์ความรู้ ทักษะ และเทคนิคด้านการเกษตรกับเทคโนโลยี โดยการพัฒนาบนพื้นฐานคุณค่าดั้งเดิม ซึ่งคนสามารถพึ่งพาตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ เช่น การทำเกษตรแบบผสมผสาน การแก้ปัญหาด้านการตลาด ด้านการผลิต เป็นต้น

2. สาขาอุตสาหกรรมและหัตถกรรม ได้แก่ การรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการแปรรูป ผลิตภัณฑ์เพื่อการบริโภคอย่างปลอดภัย ประหยัดและเป็นธรรม อันเป็นกระบวนการให้ชุมชน ท้องถิ่น สามารถพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจได้ ทั้งด้านการผลิตและการจำหน่าย

3. สาขาการแพทย์แผนไทย ได้แก่ความสามารถในการจัดการป้องกันและรักษาสุขภาพของคนในชุมชน โดยเน้นให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองทางด้านสุขภาพอนามัยได้ เช่น ยาจากสมุนไพร การนวดแผนโบราณ เป็นต้น

4. สาขาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งการอนุรักษ์ การพัฒนา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน เช่น การบวชป่า การสืบชะตาแม่น้ำ เป็นต้น

5. สาขากองทุนและธุรกิจชุมชน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการสะสมและการบริหารกองทุน และสวัสดิการชุมชน ทั้งที่เป็นเงินตราและโภคทรัพย์ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิต ความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม เช่น กองทุนของชุมชน เป็นต้น

6. สาขาศิลปกรรม ได้แก่ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านศิลปะสาขาต่างๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม นาฏศิลป์ ดนตรี การละเล่นพื้นบ้าน ทัศนศิลป์ คีตศิลป์ และนันทนาการ เป็นต้น

7. สาขาภาษาและวรรณกรรม ได้แก่ ความสามารถในการอนุรักษ์และสร้างสรรค์ผลงานด้านภาษา คือ ภาษาถิ่น ภาษาไทย ในภูมิภาคต่างๆ เป็นต้น

8. สาขาปรัชญา ศาสนา และประเพณี ได้แก่ ความสามารถประยุกต์และปรับใช้หลักธรรม คำสอนทางศาสนา ปรัชญา ความเชื่อ และประเพณีที่มีคุณค่า เช่น คำสอน การบวชป่า เป็นต้น

9. สาขาโภชนาการ ได้แก่ความสามารถในการเลือกสรร ประดิษฐ์ และปรุงแต่งอาหารและยาได้เหมาะสมกับความต้องการของร่างกาย ในสภาวะการณ์ต่างๆ ตลอดจนผลิตเป็นสินค้าและบริการส่งออกที่ได้รับความนิยมแพร่หลายมาก

### 3. การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียน

บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการศึกษาของบุตรหลานในโรงเรียน หลังจากได้มีการปฏิรูปการศึกษา ครูมีการเปลี่ยนบทบาทจาก “คนสอนหนังสือ มาเป็นผู้สร้างกระบวนการเรียนรู้” บทบาทตามแนวคิดใหม่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ เพื่อหลักเกณฑ์ต่างๆ ของ “หลักสูตรท้องถิ่น” ส่งผลให้เด็กได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย มีทางเลือกมากขึ้น หลักสูตรท้องถิ่นมีพัฒนาการ โดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์กัน ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็ก ชุมชนจึงมีส่วนร่วมแก้ปัญหา เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทได้เต็มที่ เปิดโอกาสสำหรับปราชญ์ในชุมชนได้มีบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่งต่างมีแนวทางในการดำเนินการของตนเอง (อ้างถึงใน พรชัย ภาพันธ์ 2545 : 10 – 11 )

การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเกี่ยวข้อง การบริหารบุคลากรดังกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีกระบวนการที่ไม่แตกต่างจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป แต่ความแตกต่างจะอยู่ที่บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นไม่มีการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นบุคลากรในโรงเรียนโดยตรง

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 9) อธิบายว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย

พะยอม วงศ์สารศรี (ม.ป.ป. : 3 – 5) กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถปรับใช้ในการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นว่า ประกอบด้วย

1. กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
3. การกำหนดงาน การวิเคราะห์งาน และการจำแนกตำแหน่ง
4. การสรรหา
5. การคัดเลือก
6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
7. ค่าตอบแทน
8. การประเมินผลงาน

9. การชำระรักษา
10. การรวมพลังทรัพยากรมนุษย์
11. การพ้นจากงาน
12. การวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำหรับการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผู้วิจัยศึกษาและวิจัย  
กระบวนการในการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
2. การวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
3. การสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
4. การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
5. การจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
6. การปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
7. การมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
8. การพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
9. การประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
10. สวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น
11. วินัยและการรักษาวินัย
12. การให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน



บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามสาขาต่างๆ มีดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามสาขาของภูมิปัญญาท้องถิ่น

สาขาปราชญ์ท้องถิ่น	ภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวน (คน)
1. สาขาเกษตรกรรม	การทำนา	8
	การทำไร่นาสวนผสม	16
	การเกษตรทฤษฎีใหม่	1
	การทำไร่	2
	การทำไร่อ้อย	2
	การทำสวนยางพารา	1
	การปลูกผักปลอดสารพิษ	2
	การปลูกแตงโมหวาน	3
	การปลูกมะม่วง	1
	การปลูกไม้ดอก	1
	การเลี้ยงกิ้ง	1
	การเพาะเห็ด	11
	การเลี้ยงโค	1
	การเลี้ยงนกกระทา	1
	การเลี้ยงไก่	5
	การเลี้ยงสัตว์ปีก	1
การเลี้ยงปลา	6	
2. สาขาอุตสาหกรรมและ หัตถกรรม	การจักสาน	13
	การสานแห	18
	การทำตะกร้าด้วยเถาวัลย์	2
	การสานตะกร้าไม้ไผ่	1
	การสานตะกร้าพลาสติก	2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาขาวิชาชีพท้องถิ่น	ภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวน (คน)
2. สาขาอุตสาหกรรมและ หัตถกรรม (ต่อ)	การสานตะกร้าด้วยก้านมะพร้าว	1
	การสานกระติบข้าว, หวด	14
	การสานเสื่อด้วยเตย	1
	การสานสวิง	2
	การสานกระเป๋	1
	การถักกระเป๋	9
	การทอผ้าพื้นเมือง, ทอผ้ามัดหมี่	18
	การทอผ้าจิด	6
	การมัดหมี่	1
	การผลิตผ้าฝ้าย	1
	การทอเสื่อจากกก, ผือ	16
	การทำฟืม หลา เหล่น	1
	การทำไม้กวาดทางมะพร้าว	3
	การทำไม้กวาดเป้ง	1
	การทำไม้กวาดมือเสื่อ	1
	การทำคราดไม้ไผ่	1
	การทำกระเป๋	1
	การทำกระด้ง	1
	การทำเปลไม้ไผ่	1
	การทำบั้งไฟ	2
	การทำเครื่องดนตรี (พิณ)	1
	การทำกลองยาว	1
	การตัดเย็บเสื่อผ้า	7
	การทำหมอน	3
	ช่างเสริมสวย	10
	ช่างตัดผม	8
	งานช่างทั่วไป	8

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาขาวิชาชีพท้องถิ่น	ภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวน (คน)
2. สาขาอุตสาหกรรมและ หัตถกรรม (ต่อ)	ช่างไม้	11
	การทำตู้	1
	ช่างปูน	7
	ช่างทอง	1
	ช่างซ่อมรถ, ช่างเชื่อม	1
	ช่างเชื่อมโลหะ	2
	ช่างต่อโรงสีข้าว	1
	ช่างซ่อมจักรยาน	1
	ช่างไฟฟ้า	2
3. สาขาการแพทย์แผนไทย	หมอแผนโบราณ	3
	หมอยาสมุนไพร	23
	หมอยาหมื่น	1
	หมอเส้น, เเอ็น	20
	หมอกระดูก	10
	หมอนวดแผนโบราณ	4
	การทำคลอดแผนโบราณ	1
	การรักษาแมงมุมกัด	1
	สัตวแพทย์	1
4. สาขาการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบวชป่า	5
	การอนุรักษ์ป่า	4
5. สาขากองทุนและธุรกิจชุมชน	กองทุนร้านค้า, กองทุนหมู่บ้าน	16
	กองทุนทอผ้า	8
	กองทุนขนมจีน	1
	การขายของสด	1
	กองทุนส้มวัว	1
	การค้าขาย	6

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาขาปราชญ์ท้องถิ่น	ภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวน (คน)
6. สาขาศิลปกรรม	การวาดผนังโบสถ์	3
	การวาดภาพ	1
	งานหล่อรูปต่างๆ	1
	งานปั้นดินเผา	1
	การแกะสลักโบสถ์	1
	การแกะสลักกระดาดติด โลงศพ	2
	งานปฎิมากรรมศิลป์ลายไทย	1
	การจัดพานบายศรี	3
	หมอลำพื้นบ้าน	12
	หมอลำเพลิน	4
	หมอลำคู่	3
	การลำภูไท, ลำผญา	2
	หมอลำดั่งหวาย	2
	หมอลำซิ่ง	2
	การร้องเพลง	1
	การรำเซิ้ง	1
	การฟ้อนรำ , ลำ	1
	การเล่นดนตรีไทย	1
	การเป่าแคน	14
	การตีตีพิน	8
	การตีตุง	2
	การเป่าขลุ่ย	1
	การเล่นเหิน	1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาขาปราชญ์ท้องถิ่น	ภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวน (คน)
7. สาขาภาษาและวรรณกรรม	ภาษาธรรม	9
	ภาษาขอม	1
	สรภัญญะ	20
	ผญา	9
	การแต่งกลอนลำ	9
	การแต่งเพลง	1
8. สาขาปรัชญา ศาสนา และ ประเพณี	พิธีกรรม	24
	การสู่ขวัญ	11
	ผู้สอนศาสนา	3
	หมอไสยศาสตร์	1
	หมอผีไท้ ผีแกน	4
	หมอพราหมณ์	2
	หมอดู (กะลา)	1
	หมอพิธีเลี้ยงปู่ตา	1
9. สาขาโภชนาการ	การทำอาหารประยุกต์	5
	การทำอาหารสากล	2
	การทำอาหารพื้นเมือง	7
	การทำสุราพื้นบ้าน	1
	การทำปลาร้า	1
	การทำน้ำเต้าหู้	1
	การทำขนมพื้นเมือง	3
	การทำขนม	4
	การทำขนมปัง	2
	การทำขนมจีนน้ำยา, ขนมหวาน	4
	การทำขนมกลิ้งลำดวน	1
	การทำข้าวต้มมัด	1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาขาวิชาชีพท้องถิ่น	ภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวน (คน)
9. สาขาโภชนาการ	การทำข้าวเม่า	1
	การทำลอดช่อง	2
	การทำไอศกรีม	1
	การทำขนมโป่ง	1

#### 4.โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ มีทั้งหมด 36 โรงเรียน มีบุคลากรจำนวนนักเรียนและวิชาชีพท้องถิ่น ดังนี้

ตารางที่ 2.2 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวนครู นักเรียน และวิชาชีพท้องถิ่น ในอำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน	จำนวนวิชาชีพท้องถิ่น
1	โรงเรียนอนุบาลปทุมราชวงศา	26	734	24
2	โรงเรียนบ้านหนองแสง	5	57	8
3	โรงเรียนบ้านห้วยงูเหล็ก	5	104	5
4	โรงเรียนบ้านทิวผล	4	77	5
5	โรงเรียนบ้านโนนสำราญ	5	114	3
6	โรงเรียนบ้านหินกอง	8	151	5
7	โรงเรียนบ้านสามัคคี	4	64	5
8	โรงเรียนบ้านโคกพระวินัยดี	15	398	29
9	โรงเรียนบ้านสามแยกชมพู	8	174	7
10	โรงเรียนบ้านนาป่าแขง	8	133	5
11	โรงเรียนบ้านคำย่านาง	6	108	5

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ที่	ชื่อ โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน	จำนวนปราชญ์ท้องถิ่น
12	โรงเรียนบ้านตาด	7	135	29
13	โรงเรียนบ้านนาผาง (วิบูลย์ราษฎร์สามัคคี)	14	284	39
14	โรงเรียนบ้านสว่างใต้	11	142	18
15	โรงเรียนบ้านคอนคู	3	74	3
16	โรงเรียนบ้านคอนชาด	3	93	1
17	โรงเรียนบ้านห้วย (คุรุประชาคาร)	8	177	15
18	โรงเรียนบ้านหนองสะโน	4	29	9
19	โรงเรียนบ้านค้ำน้อย	2	40	5
20	โรงเรียนบ้านสามแยก (สามแยกผดุงวิทย์)	11	360	21
21	โรงเรียนบ้านคำโพน	12	228	27
22	โรงเรียนบ้านนิคม	6	166	4
23	โรงเรียนบ้านโค้งอร่าม	5	89	7
24	โรงเรียนบ้านหินแก้ง	13	360	3
25	โรงเรียนบ้านลีโอนาคำ	10	209	10
26	โรงเรียนบ้านแสนสุข	6	107	17
27	โรงเรียนบ้านโสภโหล่ง	9	200	26
28	โรงเรียนบ้านเกษมสุข	7	145	23
29	โรงเรียนบ้านฤกษ์อุดมอุ้มสะเภา	6	85	5
30	โรงเรียนบ้านหนองคุ่มพุก (ประชาสงเคราะห์)	13	293	23
31	โรงเรียนบ้านชูชาติ	7	122	31
32	โรงเรียนบ้านโนนงาม	10	174	4
33	โรงเรียนบ้านสงยางนาตากล้า	8	140	5
34	โรงเรียนบ้านม่วงไข่	12	263	26
35	โรงเรียนบ้านหนองข่า	16	395	9
36	โรงเรียนบ้านหนองไฮ	29	680	40

## 5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น โดยตรงยังไม่ปรากฏ ผู้ศึกษาวิจัยไว้ ดังนั้นจึงขอเสนอผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรท้องถิ่น การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพและปัญหาการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรใน โรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีลักษณะเนื้อหาคล้ายกับการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นใน โรงเรียนด้วยเช่นกัน

รัตนะ บัวสนธิ (2535 : 7) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น : กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนมี 2 วิธี คือ ครูเป็นตัวแทนปราชญ์ท้องถิ่นดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำหน้าที่ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามหลักสูตร และปราชญ์ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน และทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนของนักเรียนด้วย ปัญหาที่พบ คือ การขาดแคลนงบประมาณและเอกสารใน การค้นคว้า ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

อังกุล สมคะเนย์ (2535 : 131 – 141) ได้วิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูวิชาการ โรงเรียน ส่วนใหญ่เห็นด้วยและได้นำภูมิปัญญาชาวบ้านเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของท้องถิ่นมาพัฒนาหลักสูตรใน ลักษณะการปรับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเสริม ด้วยวิธีการเชิญเจ้าของภูมิปัญญาชาวบ้านมีส่วนร่วม ปัญหาพบว่า ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูวิชาการ มีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณไม่เพียงพอ ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านนโยบายและการนิเทศติดตามผล ตลอดจนไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภูมิปัญญาชาวบ้านและการพัฒนาหลักสูตร

กิตติพิศ ศิริสูตร (2538 : 181 – 188) ได้วิจัยเรื่องการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น ตามหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) ในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนนโยบายการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร และสนับสนุนให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยการเชิญเจ้าของภูมิปัญญามาร่วมพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน โดยโรงเรียนเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ อำนวยความสะดวกให้ ปัญหาส่วนใหญ่พบว่า ขาดการนิเทศติดตามผล ขาดการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากรไม่มีเวลาพอที่จะดำเนินการเรื่องนี้ แนวทางแก้ไข ได้แก่ นิเทศ



ติดตามอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ ให้เวลาครูในการดำเนินการ ประชุมชี้แจงกับผู้เกี่ยวข้อง

ศิริพงษ์ นวลแก้ว (2540 : 119 – 123 ) ได้วิจัยเรื่องการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มภูมิปัญญาชาวบ้านที่นำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นมากที่สุด คือ กลุ่มศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณี วิธีการในการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้วิธีเชิญมาเป็นวิทยากร ให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอน และเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ปัญหาที่เป็นอุปสรรคพบว่า โรงเรียนไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ ควรจัดอบรมสัมมนาให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนและปราชญ์ชาวบ้าน ควรเน้นการนำทรัพยากรท้องถิ่น มาใช้

นิตยา บุตรศรี (2542 : 101 – 104) ได้วิจัยเรื่องการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การนำภูมิปัญญาชาวบ้านของครูมาพัฒนาหลักสูตรส่วนใหญ่ ได้นำมาจากประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาและดำเนินการสอนเอง ส่วนรายละเอียดเนื้อหาที่ไม่ชำนาญให้ผู้รู้ในท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดและดำเนินการสอน การบริหารและการบริการหลักสูตร ผู้บริหารได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้โดยผู้รู้ในท้องถิ่นแนะนำและดำเนินการ ปัญหาพบว่า ครูผู้สอนยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาชาวบ้าน ครูมีหน้าที่มากจึงไม่มีเวลานำภูมิปัญญามาใช้ ผู้รู้ในท้องถิ่นมีภารกิจส่วนตัวจึงไม่มีเวลาเข้าร่วมพัฒนาหลักสูตร ผู้รู้ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนเข้าใจได้โดยง่าย เนื่องจากไม่มีทักษะในการสอน และผู้ปกครองบางส่วนไม่เห็นด้วยที่โรงเรียนนำเนื้อหาภูมิปัญญาชาวบ้านมาสอนหรือยังไม่เห็นความสำคัญ จึงไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร

อิสพิยาภรณ์ ฉายขจร (2544 : 71 – 73 ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า หัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของหัวหน้าหมวดวิชา ทั้งด้านการวางแผนจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการประเมินหลักสูตร ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อบทบาทการบริหาร หลักสูตรพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและมีนโยบายที่แน่ชัดในการส่งเสริมการวางแผนการจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมให้ปราชญ์ชาวบ้าน กรรมการสถานศึกษาได้เข้ารับการอบรมสัมมนา สนับสนุนด้านงบประมาณ

กฤษฎา ยศชรัฐ (2546 : 40) ได้วิจัยเรื่องการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่โรงเรียน :  
กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูต้องตระหนักถึงคุณค่าภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น ตระหนักว่าตนไม่ใช่ผู้รู้ทุกอย่าง ศึกษาสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น  
สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เสาะหาผู้ทรงภูมิในท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับผู้ทรงภูมิ  
ในท้องถิ่น ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยครูและผู้ทรงภูมิรู้ในท้องถิ่น ปัญหาและอุปสรรคพบว่า  
ผู้ทรงภูมิรู้มีเวลาว่างไม่ตรงตามที่โรงเรียนจัดให้ งบประมาณดำเนินการมีค่อนข้างน้อย ผู้ทรงภูมิรู้  
ไม่มั่นใจในความรู้ของตน ระเบียบข้อปฏิบัติของราชการยังไม่ชัดเจน หน่วยงานต้นสังกัดให้  
การสนับสนุนไม่ต่อเนื่อง และข้อเสนอแนะพบว่า ควรส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด  
สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน ทำให้เห็นคุณค่าและมีเจตคติที่ดี นักเรียนนำความรู้ไปใช้ใน  
ชีวิตประจำวันได้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 36 คน และครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 36 คน รวมทั้งหมด 72 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชนโรงเรียน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก เกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ใน 12 กระบวนการ ประกอบด้วย

การกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	5 ข้อ
การวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	6 ข้อ
การสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	4 ข้อ
การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	5 ข้อ
การจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	4 ข้อ

การประชุมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	4	ข้อ
การมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	4	ข้อ
การพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	6	ข้อ
การประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	8	ข้อ
สวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	5	ข้อ
วินัยและการรักษาวินัย	4	ข้อ
การให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากงาน	4	ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา

## 2.2 ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากตำราเอกสาร และงานวิจัยต่างๆ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น

2.2.2 กำหนดขอบเขตของคำถามตามตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย

2.2.3 จัดทำร่างข้อคำถามตามกรอบของตัวแปร

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์อิสระเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง

2.2.5 หาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในด้านกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ

2.2.6 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเที่ยงหรือ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) โดยทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 20 คน และครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 20 คน รวม 40 คน ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

2.2.7 ตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์รายข้อบางข้อ เพื่อนำไปใช้ต่อไป

2.2.7 กำหนดค่าคะแนนของการปฏิบัติสำหรับเครื่องมือ เพื่อนำไปวิเคราะห์ ดังนี้

- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ โดยส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจนครบ

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 4.2 นำข้อมูลพื้นฐานทั่วไปมาแจกแจงความถี่ในภาพรวมและแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครูผู้รับผิดชอบความสัมพันธ์กับชุมชน
- 4.3 นำข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งรายด้านและรวมทุกด้าน
- 4.4 แปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์
- 4.5 วิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลคำถามปลายเปิด โดยใช้ความถี่และร้อยละ

#### 4.6 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

- $\bar{X}$  หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ย
- SD หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- N หมายถึง ค่าความถี่หรือจำนวน

### 5. การแปลผลข้อมูล

เกณฑ์การแปลผลข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน ใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977 : 174 อ้างถึงใน พระราชวรดิศก 2543 : 56) ในการประเมินและแปลผล 5 ระดับ ดังนี้

- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ได้นำเสนอจากบทที่ 1 ถึงบทที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับปัญหาและความสำคัญของเรื่องที่จะวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนั้นต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอด้วยค่าสถิติด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ การวิเคราะห์เนื้อหา การหาความถี่และค่าร้อยละ

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำเสนอข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอด้วยค่าสถิติด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร		ครูผู้รับผิดชอบงาน		รวม	
	สถานศึกษา		ความสัมพันธ์กับชุมชน		ความถี่	ร้อยละ
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
ตำแหน่ง	36	50	36	50	72	100
รวม	36	50	36	50	72	100
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง						
น้อยกว่า 6 ปี	7	19.4	6	16.7	13	18.1
6 – 10 ปี	4	11.1	10	27.8	14	19.4
11 – 15 ปี	6	16.7	6	16.7	12	16.7
มากกว่า 15 ปี	19	52.8	14	38.9	33	45.8
รวม	36	100	36	100	72	100
เพศ						
ชาย	35	97.2	18	50	53	73.6
หญิง	1	2.8	18	50	19	26.4
รวม	36	100	36	100	72	100



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร		ครูผู้รับผิดชอบงาน		รวม	
	สถานศึกษา		ความสัมพันธ์กับชุมชน		รวม	ร้อยละ
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
<b>อายุ</b>						
น้อยกว่า 31 ปี	0	0.0	2	5.6	2	2.8
31 – 40 ปี	9	25.0	12	33.3	21	29.2
41 – 50 ปี	10	27.8	15	41.7	25	34.7
51 – 60 ปี	17	47.2	7	19.4	24	33.3
รวม	36	100	36	100	72	100
<b>วุฒิทางการศึกษา</b>						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	3	8.3	3	4.2
ปริญญาตรี	32	88.9	33	91.7	65	90.3
ปริญญาโท	4	11.1	0	0	4	5.6
สูงกว่าปริญญาโท	0	0	0	0	0	0.0
รวม	36	100	36	100	72	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 72 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.8 และระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยที่สุดคือ 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีเพศชายมากที่สุด คือจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 97.2 เพศหญิง มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 51–60 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.2 วุฒิทางการศึกษามีจำนวนมากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 88.9 ไม่มีผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาโท

ครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9 และระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยเท่ากันคือ น้อยกว่า 6 ปี และ 11–15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 มีเพศชายและเพศหญิงในจำนวนที่เท่ากัน คือจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 วุฒิต่างการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 ไม่มีผู้มีวุฒิต่างการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าระดับปริญญาโท

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

เป็นการนำเสนอข้อมูลการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทุกด้านและแยกเป็นรายด้าน ตามลำดับดังนี้

2.1 เสนอผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชนทุกกระบวนการ แสดงในตารางที่ 4.2

2.2 เสนอผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน แยกเป็นรายด้าน ตามกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การจัดทำทะเบียนและประวัติ การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การพัฒนา การประเมิน สวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่น วินัยและการรักษาวินัย และการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ 4.3 ถึงตารางที่ 4.14

2.1 เสนอผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษาทุกกระบวนการ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
ปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัด  
อำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบด้าน  
ความสัมพันธ์กับชุมชน

กระบวนการบริหาร บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การกำหนดนโยบาย บุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่น	3.65	.99	มาก	3.74	1.01	มาก	3.69	1.00	มาก
2. การวางแผนบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	3.53	1.03	มาก	3.58	.92	มาก	3.55	.98	มาก
3. การสรรหาบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	3.61	1.05	มาก	3.77	1.02	มาก	3.69	1.03	มาก
4. การคัดเลือกบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	3.79	1.03	มาก	3.77	1.01	มาก	3.78	1.02	มาก
5. การจัดทำทะเบียนและ ประวัติบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	3.68	1.05	มาก	3.81	.91	มาก	3.74	.99	มาก
6. การประเมินเทศบาล ปราชญ์ท้องถิ่น	3.25	1.06	ปาน กลาง	3.23	1.00	ปานกลาง	3.24	1.03	ปาน กลาง
7. การมอบหมายงาน บุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่น	3.56	1.06	มาก	3.63	.91	มาก	3.59	.99	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กระบวนการบริหาร บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8. การพัฒนาบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	2.99	1.11	ปาน กลาง	3.05	1.12	ปานกลาง	3.01	1.11	ปาน กลาง
9. การประเมินบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	3.17	1.15	ปาน กลาง	3.08	1.09	ปานกลาง	3.13	1.12	ปาน กลาง
10. สวัสดิการ การสร้าง ขวัญกำลังใจบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	3.34	1.22	ปาน กลาง	3.38	1.15	ปานกลาง	3.36	1.19	ปาน กลาง
11. วินัยและการรักษาวินัย	3.22	1.11	ปาน กลาง	3.24	1.08	ปานกลาง	3.23	1.09	ปาน กลาง
12. การให้บุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่นพ้นจาก การปฏิบัติงาน	3.09	1.13	ปาน กลาง	3.14	1.05	ปานกลาง	3.12	1.09	ปาน กลาง
รวม	3.39	1.11	ปาน กลาง	3.42	1.07	ปานกลาง	3.41	1.09	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) โดยเมื่อพิจารณา กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นแต่ละด้านแล้วพบว่า กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นในด้านการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาได้แก่ด้านการกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น และด้านการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) และครู

ผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากร ปรากฏ  
 ท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ )

2.2 เสนอผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารบุคลากรปรากฏท้องถิ่นของผู้บริหาร  
 โรงเรียนประถมศึกษา แยกเป็นรายด้าน ตามกระบวนการบริหารปรากฏท้องถิ่น ดังตารางที่ 4.3  
 ถึงตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปรากฏท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
 ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการกำหนดนโยบายบุคลากรปรากฏ  
 ท้องถิ่น

กิจกรรมด้าน การกำหนดนโยบาย บุคลากรปรากฏท้องถิ่น	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การกำหนดนโยบาย การสรรหาบุคลากร ปรากฏท้องถิ่นอย่าง ชัดเจน	3.83	.94	มาก	3.83	.94	มาก	3.83	.93	มาก
2. การกำหนดนโยบาย ด้านปรากฏท้องถิ่น สอดคล้องกับ โครงสร้างการ ดำเนินงานหรือการ พัฒนาของสถานศึกษา	3.81	.92	มาก	3.75	.80	มาก	3.77	.85	มาก
3. การกำหนดนโยบายทั้ง ระยะสั้นและระยะยาว และมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	3.47	.84	ปาน กลาง	3.47	.90	ปานกลาง	3.47	.87	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

กิจกรรมด้าน การกำหนดนโยบาย บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4. การกำหนดนโยบาย ด้านปราชญ์ท้องถิ่น เป็นลายลักษณ์อักษร และสื่อสารตรงกัน	3.22	1.17	ปาน กลาง	3.55	1.32	มาก	3.38	1.25	ปาน กลาง
5. การเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วน ร่วมในการกำหนด นโยบายด้านปราชญ์ ท้องถิ่น	3.92	.96	มาก	4.08	.96	มาก	4.00	.96	มาก
รวม	3.65	.99	มาก	3.74	1.01	มาก	3.69	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.83$ ) และการกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่นสอดคล้องกับโครงสร้างการดำเนินงานหรือการพัฒนาของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.77$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษรและสื่อสารตรงกัน ( $\bar{X} = 3.38$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีปฏิบัติในการกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมาคือการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.83$ ) และการกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่นสอดคล้องกับโครงสร้างการดำเนินงานหรือการพัฒนาของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.81$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดนโยบายด้าน ปราชญ์ท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษรและสื่อสารตรงกัน ( $\bar{X} = 3.22$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.83$ ) และ การกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่นสอดคล้องกับโครงสร้างการดำเนินงานหรือการพัฒนาของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือการกำหนดนโยบายทั้งระยะสั้นและระยะยาว และมีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 3.47$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปรากฏการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
 ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการวางแผนบุคลากรปรากฏการณ์

กิจกรรมด้าน การวางแผนบุคลากร ปรากฏการณ์	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปรากฏการณ์เพื่อ วางแผนการบริหารงาน	3.94	.95	มาก	3.89	.82	มาก	3.92	.88	มาก
2. การกำหนดจำนวนปรากฏณ์ ท้องถิ่นตามความต้องการ	3.69	.89	มาก	3.72	.91	มาก	3.71	.89	มาก
3. การวิเคราะห์แนวโน้มความ ต้องการพัฒนาทางการศึกษา ภาวะตลาดท้องถิ่น หรือ อาชีพเพื่อจัดหาปรากฏณ์ ท้องถิ่น	3.39	1.02	ปาน กลาง	3.52	.87	มาก	3.46	.95	มาก
4. การวางแผนปรากฏณ์ท้องถิ่นใน สาขาที่จำเป็น	3.41	1.10	ปาน กลาง	3.66	.98	มาก	3.54	1.04	มาก
5. การกำหนดเป็นแผนปฏิบัติ การที่ชัดเจนและสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติ	3.50	1.10	ปาน กลาง	3.50	.97	ปาน กลาง	3.50	1.03	ปาน กลาง
6. การตรวจสอบความเหมาะสม ความก้าวหน้าและปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของ แผนปฏิบัติงานด้านปรากฏณ์ ท้องถิ่นเป็นระยะๆ	3.22	1.01	ปาน กลาง	3.19	.88	ปาน กลาง	3.21	.95	ปาน กลาง
รวม	3.53	1.03	มาก	3.58	.92	มาก	3.55	.98	มาก



จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่นเพื่อนำมาวางแผนการบริหารงานบุคลากร ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมาคือ การคาดคะเนหรือกำหนดจำนวนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นตามความต้องการ ( $\bar{X} = 3.71$ ) และ การดำเนินการวางแผนบุคลากรด้านปราชญ์ท้องถิ่นในสาขาที่จำเป็น ( $\bar{X} = 3.54$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การตรวจสอบความเหมาะสม ความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแผนปฏิบัติงานด้านปราชญ์ท้องถิ่นเป็นระยะๆ ( $\bar{X} = 3.21$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่นเพื่อนำมาวางแผนการบริหารงานบุคลากร ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมาคือ การคาดคะเนหรือกำหนดจำนวนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นตามความต้องการ ( $\bar{X} = 3.69$ ) และการกำหนดเป็นแผนที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 3.50$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การตรวจสอบความเหมาะสม ความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแผนปฏิบัติงานด้านปราชญ์ท้องถิ่นเป็นระยะๆ ( $\bar{X} = 3.22$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่นเพื่อนำมาวางแผนการบริหารงานบุคลากร ( $\bar{X} = 4.89$ ) รองลงมาคือ การคาดคะเนหรือกำหนดจำนวนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นตามความต้องการ ( $\bar{X} = 3.72$ ) และ การดำเนินการวางแผนบุคลากรด้านปราชญ์ท้องถิ่นในสาขาที่จำเป็น ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การตรวจสอบความเหมาะสมความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแผนปฏิบัติงาน ด้านปราชญ์ท้องถิ่นเป็นระยะๆ ( $\bar{X} = 3.19$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปรากฏการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
 ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการสรรหาบุคลากรปรากฏการณ์

กิจกรรมด้าน การสรรหาบุคลากร ปรากฏการณ์	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การกำหนดเป้าหมาย และจำนวนใน การสรรหา	3.69	.98	มาก	4.08	.93	มาก	3.89	.97	มาก
2. การกำหนดลักษณะ ความสามารถ หรือ สาขาที่ต้องการ	3.75	1.15	มาก	3.86	.96	มาก	3.81	1.05	มาก
3. การสรรหา ประกาศ ผ่านสื่อต่างๆ โดย ชักชวนหรือวิธีอื่นๆ	3.36	.96	ปาน กลาง	3.42	.84	ปานกลาง	3.39	.89	ปาน กลาง
4. การสร้างความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อสรรหา ร่วมกัน	3.64	1.07	มาก	3.72	1.23	มาก	3.68	1.14	มาก
รวม	3.61	1.05	มาก	3.77	1.02	มาก	3.69	1.03	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดเป้าหมายและจำนวนในการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมาคือ การกำหนดลักษณะ ความสามารถ หรือสาขาที่ต้องการในการสรรหาและคัดเลือกปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.81$ ) กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือการสรรหาโดยการประกาศผ่านสื่อต่างๆ โดยการชักชวนและวิธีอื่นๆ ที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.39$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การกำหนดลักษณะ ความสามารถ หรือสาขาที่ต้องการในการสรรหาและคัดเลือกปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายและจำนวนในการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.69$ ) กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การสรรหาโดยการประกาศผ่านสื่อต่างๆ โดยการชักชวนและวิธีอื่นๆ ที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.36$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การกำหนดเป้าหมายและจำนวนในการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมาคือ การมีการกำหนดลักษณะความสามารถ หรือสาขาที่ต้องการในการสรรหาและคัดเลือกปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.86$ ) และ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การมีการสรรหาโดยการประกาศผ่านสื่อต่างๆ โดยการชักชวนและวิธีอื่นๆ ที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.42$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปรากฏการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
 ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการคัดเลือกบุคลากรปรากฏการณ์

กิจกรรมด้าน การคัดเลือกบุคลากร ปรากฏการณ์	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การกำหนดเกณฑ์ใน การคัดเลือก เพื่อให้ได้ สาขาที่ต้องการ	3.47	1.13	ปาน กลาง	3.36	.99	ปานกลาง	3.42	1.05	ปาน กลาง
2. การเปิดโอกาสให้ทุก คนได้สมัครรับการ คัดเลือกตาม ความสามารถ	3.75	1.05	มาก	3.67	1.01	มาก	3.71	1.02	มาก
3. การสอบประวัติ ความสามารถ คุณสมบัติพื้นฐาน ประสบการณ์ของผู้ สมควรได้รับการ คัดเลือก	3.56	.99	มาก	3.69	1.09	มาก	3.63	1.04	มาก
4. การเปิดโอกาสให้ บุคลากรในโรงเรียน และชุมชนมีส่วนร่วม ในการคัดเลือก	4.08	.90	มาก	4.06	.95	มาก	4.07	.92	มาก
5. การคัดเลือกบุคลากร ปรากฏการณ์ด้วย ระบบคุณธรรม	4.08	.93	มาก	4.06	.92	มาก	4.07	.92	มาก
รวม	3.79	1.03	มาก	3.77	1.01	มาก	3.78	1.02	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.07$ ) และการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นด้วยระบบคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สมัครรับการคัดเลือกตามความรู้ความสามารถของตน ( $\bar{X} = 3.71$ ) และกิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นที่มีคุณภาพตรงตามสาขาที่ต้องการ ( $\bar{X} = 3.42$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.08$ ) และการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นด้วยระบบคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สมัครรับการคัดเลือกตามความรู้ความสามารถของตน ( $\bar{X} = 3.75$ ) และกิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นที่มีคุณภาพตรงตามสาขาที่ต้องการ ( $\bar{X} = 3.47$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.06$ ) และการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นด้วยระบบคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมาคือ การตรวจสอบประวัติ ความสามารถ คุณสมบัติพื้นฐาน ประสิทธิภาพของผู้สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.69$ ) และ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นที่มีคุณภาพตรงตามสาขาที่ต้องการ ( $\bar{X} = 3.36$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปรชาษฐ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
 ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการจัดทำทะเบียนและประวัติ  
 บุคลากรปรชาษฐ์ท้องถิ่น

กิจกรรมด้าน การจัดทำทะเบียนและ ประวัติบุคลากรปรชาษฐ์ ท้องถิ่น	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การวางแผน กำหนด ขั้นตอนในการจัดทำ ทะเบียนประวัติอย่าง ถูกต้อง	3.72	1.11	มาก	3.97	1.02	มาก	3.85	1.07	มาก
2. การรวบรวมเก็บข้อมูล ปรชาษฐ์ท้องถิ่น ครอบคลุมทุกด้าน อย่างเป็นระบบ	3.67	1.09	มาก	3.75	.96	มาก	3.71	1.02	มาก
3. การจัดกระทำข้อมูล และรวบรวมทะเบียน อย่างเป็นปัจจุบัน	3.83	1.00	มาก	3.86	.76	มาก	3.85	.88	มาก
4. การนำข้อมูลปรชาษฐ์ ท้องถิ่นมาใช้ ประโยชน์ในการ บริหารงานปรชาษฐ์ ท้องถิ่นทุกด้าน	3.50	1.02	ปาน กลาง	3.64	.89	มาก	3.57	.96	มาก
รวม	3.68	1.05	มาก	3.81	.91	มาก	3.74	.99	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การวางแผน กำหนดขั้นตอนในการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.85$ ) และ การจัดกระทำข้อมูลและรวบรวมเป็นทะเบียนปราชญ์ท้องถิ่นอย่างเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.85$ ) รองลงมาคือ การรวบรวมเก็บข้อมูลของปราชญ์ท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.71$ ) กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การนำข้อมูลของปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.57$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดกระทำข้อมูลและรวบรวมเป็นทะเบียนปราชญ์ท้องถิ่นอย่างเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาคือ การวางแผน กำหนดขั้นตอนในการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.72$ ) และการรวบรวมเก็บข้อมูลของปราชญ์ท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การนำข้อมูลของปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.50$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวางแผน กำหนดขั้นตอนในการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมาคือ การจัดกระทำข้อมูลและรวบรวมเป็นทะเบียนปราชญ์ท้องถิ่นอย่างเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.86$ ) และ การรวบรวมเก็บข้อมูลของปราชญ์ท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การนำข้อมูลของปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.64$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปรราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
 ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรปรราชญ์  
 ท้องถิ่น

กิจกรรมด้าน การปฐมนิเทศบุคลากร ปรราชญ์ท้องถิ่น	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การวางแผนเตรียมการ ปฐมนิเทศ แบบเป็น ทางการและไม่เป็น ทางการ	3.28	1.13	ปาน กลาง	3.25	.96	ปานกลาง	3.26	1.04	ปาน กลาง
2. การแนะนำปรราชญ์ ท้องถิ่นที่ได้รับการ คัดเลือกเกี่ยวกับ โรงเรียนและบุคลากร สายงานต่างๆ	3.28	1.05	ปาน กลาง	3.44	.90	ปานกลาง	3.36	.98	ปาน กลาง
3. การประชุมชี้แจง เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น วัน เวลา ค่าตอบแทน	3.17	1.00	ปาน กลาง	3.08	1.13	ปานกลาง	3.13	1.06	ปาน กลาง
4. การแนะนำเกี่ยวกับ วินัย และแนวปฏิบัติ ต่างๆ	3.28	1.08	ปาน กลาง	3.14	1.01	ปานกลาง	3.21	1.04	ปาน กลาง
รวม	3.25	1.06	ปาน กลาง	3.23	1.00	ปานกลาง	3.24	1.03	ปาน กลาง



จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแนะนำปราชญ์ท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเกี่ยวกับโรงเรียนและบุคลากร สายงานต่างๆ ในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.36$ ) รองลงมาคือ การวางแผนเตรียมการปฐมนิเทศ แบบไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการ ( $\bar{X} = 3.26$ ) และ การแนะนำปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติต่างๆ ( $\bar{X} = 3.21$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การประชุมชี้แจงปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น วัน เวลา ค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเข้าใจร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.13$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวางแผนเตรียมการปฐมนิเทศแบบไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการ ( $\bar{X} = 3.28$ ) การแนะนำปราชญ์ท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเกี่ยวกับโรงเรียนและบุคลากร สายงานต่างๆ ในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.28$ ) และ การแนะนำปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติต่างๆ ( $\bar{X} = 3.28$ ) กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การประชุมชี้แจงปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น วัน เวลา ค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเข้าใจร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.17$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การแนะนำปราชญ์ท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเกี่ยวกับโรงเรียนและบุคลากรสายงานต่างๆ ในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.44$ ) รองลงมาคือ การวางแผนเตรียมการปฐมนิเทศแบบไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการ ( $\bar{X} = 3.25$ ) และ การแนะนำปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติต่างๆ ( $\bar{X} = 3.14$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การประชุมชี้แจงปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น วัน เวลา ค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเข้าใจร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.08$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปรชาษฐ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
 ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการมอบหมายงานบุคลากรปรชาษฐ์  
 ท้องถิ่น

กิจกรรมด้าน การมอบหมายงาน บุคลากรปรชาษฐ์ท้องถิ่น	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การมอบหมายงานตรง กับความถนัดและ ความสามารถของ ปรชาษฐ์ท้องถิ่น แต่ละคน	3.72	1.03	มาก	3.75	.84	มาก	3.74	.93	มาก
2. การจัดครูพี่เลี้ยงให้ คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปฏิบัติงานได้ ถูกต้อง	3.22	1.07	ปาน กลาง	3.31	.98	ปานกลาง	3.26	1.02	ปาน กลาง
3. การสร้างความ ตระหนักแก่ปรชาษฐ์ ท้องถิ่นเกี่ยวกับ ความคาดหวังของ สถานศึกษาจาก ปรชาษฐ์ท้องถิ่น	3.44	1.02	ปาน กลาง	3.58	.84	มาก	3.51	.93	มาก
4. การเปิดโอกาสให้ ปรชาษฐ์ท้องถิ่นได้ แสดงความคิดเห็นเพื่อ ทำความเข้าใจร่วมกัน	3.83	1.05	มาก	3.86	.93	มาก	3.85	.98	มาก
รวม	3.56	1.06	มาก	3.63	.91	มาก	3.59	.99	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ปราชญ์ท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.85$ ) รองลงมาคือ การมอบหมายงานตรงกับความถนัดและความสามารถของปราชญ์ท้องถิ่นแต่ละคน ( $\bar{X} = 3.74$ ) และการสร้างความตระหนักแก่ปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับความคาดหวังของสถานศึกษาจากปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.51$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.26$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ปราชญ์ท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาคือ การมอบหมายงานตรงกับความถนัดและความสามารถของปราชญ์ท้องถิ่นแต่ละคน ( $\bar{X} = 3.72$ ) และการสร้างความตระหนักแก่ปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับความคาดหวังของสถานศึกษาจากปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.44$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.22$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ปราชญ์ท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาคือ การมอบหมายงานตรงกับความถนัดและความสามารถของปราชญ์ท้องถิ่นแต่ละคน ( $\bar{X} = 3.75$ ) และการสร้างความตระหนักแก่ปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับความคาดหวังของสถานศึกษาจากปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.31$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปรากฏการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
 และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการพัฒนากุศลกรปรากฏการณ์  
 ท้องถิ่น

กิจกรรมด้าน การพัฒนากุศลกร ปรากฏการณ์ ท้องถิ่น	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจัดทำ แผนปฏิบัติการพัฒนา	3.39	1.02	ปาน กลาง	3.39	1.04	ปานกลาง	3.39	1.02	ปาน กลาง
2. การฝึกอบรม สัมมนา ทัศนศึกษา เกี่ยวกับ งานอย่างสม่ำเสมอ	2.86	1.01	ปาน กลาง	2.89	1.11	ปานกลาง	2.88	1.06	ปาน กลาง
3. การสนับสนุนให้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.11	.97	ปาน กลาง	3.25	1.07	ปานกลาง	3.18	1.02	ปาน กลาง
4. การสนับสนุนให้จัดทำ ตำราเกี่ยวกับภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	2.92	1.07	ปาน กลาง	2.97	1.10	ปานกลาง	2.94	1.08	ปาน กลาง
5. การจัดงบประมาณเพื่อ ฝึกอบรม	2.61	1.31	ปาน กลาง	2.56	1.22	ปานกลาง	2.58	1.26	ปาน กลาง
6. การนำข้อมูลผล การปฏิบัติงานมา ปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงาน	3.03	1.15	ปาน กลาง	3.22	1.01	ปานกลาง	3.13	1.08	ปาน กลาง
รวม	2.99	1.11	ปาน กลาง	3.05	1.12	ปานกลาง	3.01	1.11	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.39$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ปราชญ์ท้องถิ่นจัดทำตำราเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.18$ ) และ การนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.13$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดงบประมาณเพื่อฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 2.58$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.39$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ปราชญ์ท้องถิ่นจัดทำตำราเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.11$ ) และ การนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.03$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดงบประมาณเพื่อฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 2.61$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.39$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.39$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ปราชญ์ท้องถิ่นจัดทำตำราเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.25$ ) และ การนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.22$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดงบประมาณเพื่อฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 2.56$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ประชาชนที่ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
 และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการประเมินบุคลากรประชาชน  
 ที่ท้องถิ่น

กิจกรรมด้าน การประเมินบุคลากร ประชาชนที่ท้องถิ่น	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การกำหนด วัตถุประสงค์ในการ ประเมินผลการทำงาน	3.14	1.17	ปาน กลาง	3.11	1.08	ปานกลาง	3.13	1.12	ปาน กลาง
2. การกำหนดวิธีการ ประเมินการปฏิบัติงาน	3.11	1.28	ปาน กลาง	3.06	1.09	ปานกลาง	3.08	1.18	ปาน กลาง
3. การจัดทำเครื่องมือการ ประเมินผล	2.89	1.08	ปาน กลาง	2.75	1.07	ปานกลาง	2.82	1.07	ปาน กลาง
4. การแจ้งล่วงหน้าถึง วิธีการประเมินผล	2.92	1.05	ปาน กลาง	2.89	1.14	ปานกลาง	2.90	1.08	ปาน กลาง
5. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยนักเรียน	3.22	1.17	ปาน กลาง	3.03	1.05	ปานกลาง	3.13	1.11	ปาน กลาง
6. การประเมินผลโดย ผู้บริหารหรือครู	3.44	1.15	ปาน กลาง	3.33	1.09	ปานกลาง	3.39	1.12	ปาน กลาง
7. การประเมินทั้งก่อน ระหว่าง และหลัง ดำเนินการ	3.31	1.11	ปาน กลาง	3.11	1.11	ปานกลาง	3.21	1.11	ปาน กลาง
8. การประเมินผลเพื่อ ปรับปรุง พัฒนาการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.33	1.12	ปาน กลาง	3.39	1.07	ปานกลาง	3.36	1.09	ปาน กลาง
รวม	3.17	1.15	ปาน กลาง	3.08	1.09	ปานกลาง	3.13	1.12	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารหรือครูในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.39$ ) รองลงมาคือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.36$ ) และการประเมินผลอย่างครอบคลุม ทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ( $\bar{X} = 3.21$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดทำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 2.82$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารหรือครูในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.44$ ) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.33$ ) และการประเมินผลอย่างครอบคลุม ทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ( $\bar{X} = 3.31$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดทำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 2.89$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารหรือครูในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.33$ ) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.11$ ) และการประเมินผลอย่างครอบคลุม ทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ( $\bar{X} = 3.11$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดทำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 2.75$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปรากฏการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
 และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านสวัสดิการ การสร้างขวัญ  
 กำลังใจบุคลากรปรากฏการณ์

กิจกรรมด้านสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจ บุคลากรปรากฏการณ์	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณตาม ความเหมาะสม	3.83	1.10	มาก	3.97	1.13	มาก	3.90	1.11	มาก
2. การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการตามความ เหมาะสมและบริสุทธิ์ ยุติธรรม	3.11	1.25	ปาน กลาง	3.03	1.20	ปานกลาง	3.07	1.22	ปาน กลาง
3. การจัดสถานที่ทำงาน และเครื่องอำนวยความสะดวกให้	3.39	1.15	ปาน กลาง	3.44	1.18	ปานกลาง	3.42	1.15	ปาน กลาง
4. การจัดให้มีกิจกรรม นันทนาการระหว่าง บุคลากรปรากฏการณ์ ท้องถิ่นกับสถานศึกษา และชุมชน	3.14	1.31	ปาน กลาง	3.08	1.05	ปานกลาง	3.11	1.18	ปาน กลาง
5. การจัดให้มีการเผยแพร่ ผลงานต่อนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	3.25	1.22	ปาน กลาง	3.36	.99	ปานกลาง	3.31	1.10	ปาน กลาง
รวม	3.34	1.22	ปาน กลาง	3.38	1.15	ปานกลาง	3.36	1.19	ปาน กลาง



จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในด้านการจัดสวัสดิการ การสร้างขวัญ กำลังใจบุคลากร ปรากฏอยู่ 3 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) และเมื่อพิจารณาเป็น รายกิจกรรม พบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมาคือ การจัดสถานที่ทำงาน และเครื่องอำนวยความสะดวกให้ตามสมควร ( $\bar{X} = 3.42$ ) และ การจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานต่อนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ( $\bar{X} = 3.31$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการตามความเหมาะสม และบริสุทธิธรรม ( $\bar{X} = 3.07$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในด้านการจัดสวัสดิการ การสร้างขวัญ กำลังใจบุคลากรปรากฏอยู่ 3 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาคือ การจัดสถานที่ทำงาน และเครื่องอำนวยความสะดวกให้ตาม สมควร ( $\bar{X} = 3.39$ ) และ การจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานต่อนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ( $\bar{X} = 3.25$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการตามความเหมาะสม และบริสุทธิธรรม ( $\bar{X} = 3.11$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในด้านการจัดสวัสดิการ การสร้างขวัญ กำลังใจบุคลากรปรากฏอยู่ 3 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมาคือ การจัดสถานที่ทำงาน และเครื่องอำนวยความสะดวกให้ตาม สมควร ( $\bar{X} = 3.44$ ) และ การจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานต่อนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ( $\bar{X} = 3.36$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการตามความเหมาะสม และบริสุทธิธรรม ( $\bar{X} = 3.03$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
 และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านวินัยและการรักษาวินัย

กิจกรรมด้าน	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
วินัยและการรักษาวินัย	N = 36			N = 36			N = 72		
1. การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานและ ชี้แจงให้บุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่นทราบ	2.89	1.14	ปาน กลาง	3.00	1.06	ปานกลาง	2.94	1.09	ปาน กลาง
2. การเปิดโอกาสให้ บุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่นได้ร้องทุกข์ ร้องเรียนด้วยความเต็ม ใจและเข้าใจ	3.28	1.18	ปาน กลาง	3.28	1.20	ปานกลาง	3.28	1.18	ปาน กลาง
3. การให้ความสนใจและ พิจารณาอย่างถี่ถ้วน รอบคอบหากมีการ ร้องเรียนที่พอเชื่อถือ ได้	3.36	1.12	ปาน กลาง	3.22	.98	ปานกลาง	3.28	1.05	ปาน กลาง
4. การเตรียมการป้องกัน การกระทำผิดและ แนวทางแก้ไข	3.36	.99	ปาน กลาง	3.47	1.02	ปานกลาง	3.42	1.00	ปาน กลาง
รวม	3.22	1.11	ปาน กลาง	3.24	1.08	ปานกลาง	3.23	1.09	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การเตรียมการป้องกันการกระทำผิดและแนวทางแก้ไข ( $\bar{X} = 3.42$ ) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนท้องถิ่นได้ร้องทุกข์ ร้องเรียน ด้วยความเต็มใจและเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.28$ ) และ การให้ความสนใจและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนรอบคอบหากมีการร้องเรียนที่พอเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.28$ ) กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและชี้แจงให้บุคลากรประชาชนท้องถิ่นทราบ ( $\bar{X} = 2.94$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ความสนใจและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนรอบคอบหากมีการร้องเรียนที่พอเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.36$ ) และ การเตรียมการป้องกันการกระทำผิดและแนวทางแก้ไข ( $\bar{X} = 3.36$ ) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนท้องถิ่นได้ร้องทุกข์ ร้องเรียน ด้วยความเต็มใจและเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.28$ ) กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและชี้แจงให้บุคลากรประชาชนท้องถิ่นทราบ ( $\bar{X} = 2.89$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเตรียมการป้องกันการกระทำผิดและแนวทางแก้ไข ( $\bar{X} = 3.47$ ) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนท้องถิ่นได้ร้องทุกข์ ร้องเรียน ด้วยความเต็มใจและเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.28$ ) และ การให้ความสนใจและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนรอบคอบหากมีการร้องเรียนที่พอเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.22$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและชี้แจงให้บุคลากรประชาชนท้องถิ่นทราบ ( $\bar{X} = 3.00$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากร  
 ปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
 และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น  
 พ้นจากการปฏิบัติงาน

กิจกรรมด้าน การให้บุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่นพ้นจาก การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร			ครูผู้รับผิดชอบด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน			รวม		
	N = 36			N = 36			N = 72		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การกำหนดระเบียบ สาเหตุในการพ้นจาก งานของบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	2.92	1.27	ปาน กลาง	3.00	1.06	ปานกลาง	2.96	1.16	ปาน กลาง
2. การเตรียมการหรือให้ คำแนะนำช่วยเหลือถ้า มีบุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่นพ้นจากงาน	3.11	1.11	ปาน กลาง	3.11	.97	ปานกลาง	3.11	1.04	ปาน กลาง
3. การสนับสนุนให้มี การจัดตั้งกลุ่มอาชีพสร้าง รายได้	3.28	1.00	ปาน กลาง	3.42	.96	ปานกลาง	3.35	.98	ปาน กลาง
4. การเตรียมการ หรือ ดูแลและช่วย ดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องแก่ครอบครัว บุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่นหากมีผู้ถึงแก่ กรรม	3.06	1.16	ปาน กลาง	3.06	1.19	ปานกลาง	3.06	1.17	ปาน กลาง
รวม	3.09	1.13	ปาน กลาง	3.14	1.05	ปานกลาง	3.12	1.09	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพสร้างรายได้ ( $\bar{X} = 3.35$ ) รองลงมาคือ การเตรียมการหรือให้คำแนะนำช่วยเหลือถ้ามีบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากงาน ( $\bar{X} = 3.11$ ) และการเตรียมการหรือดูแลและช่วยดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องแก่ครอบครัวบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นหากมีผู้ถึงแก่กรรม ( $\bar{X} = 3.06$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดระเบียบ สาเหตุในการพ้นจากงานของบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 2.96$ )

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพสร้างรายได้ ( $\bar{X} = 3.28$ ) รองลงมาคือ การเตรียมการหรือให้คำแนะนำช่วยเหลือถ้ามีบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากงาน ( $\bar{X} = 3.11$ ) และการเตรียมการหรือดูแลและช่วยดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องแก่ครอบครัวบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นหากมีผู้ถึงแก่กรรม ( $\bar{X} = 3.06$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดระเบียบ สาเหตุในการพ้นจากงานของบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 2.92$ )

ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติในการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ) กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพสร้างรายได้ ( $\bar{X} = 3.42$ ) รองลงมาคือ การเตรียมการหรือให้คำแนะนำช่วยเหลือถ้ามีบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากงาน ( $\bar{X} = 3.11$ ) และการเตรียมการหรือดูแลและช่วยดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องแก่ครอบครัวบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นหากมีผู้ถึงแก่กรรม ( $\bar{X} = 3.06$ ) ตามลำดับ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดระเบียบ สาเหตุในการพ้นจากงานของบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.00$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร  
บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ  
ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 72 คน แต่ที่แสดงความคิดเห็นมี 42 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33  
โดยแยกเป็นส่วนเสนอปัญหา อุปสรรค 105 ความคิดเห็น ในส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะ 84  
ความคิดเห็น ดังตารางที่ 4.15 – 4.16

ตารางที่ 4.15 ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน

ปัญหา อุปสรรคในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1. การกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น			
(1) บุคลากรในท้องถิ่นยังไม่ให้ความสำคัญ	1	3.85	7
(2) การร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายในด้านนี้ ของผู้เกี่ยวข้องมีน้อย	1	3.85	7
(3) นโยบายเกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน	7	29.92	1
(4) ทางโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญ	1	3.85	
(5) โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายปราชญ์ท้องถิ่นที่ จัดทำไว้ทั้งหมด	3	11.54	3
(6) ปราชญ์ท้องถิ่นส่วนมากไม่แสดงความคิดเห็น	1	3.85	7
(7) ปราชญ์ท้องถิ่นไม่เข้าใจนโยบายของรัฐ / โรงเรียน	3	11.54	3
(8) ปราชญ์ท้องถิ่นไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเอง	2	7.69	5
(9) ไม่มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แน่นนอน	4	15.38	2
(10) ขาดงบประมาณในการดำเนินการ	2	7.69	5
(11) หน่วยเหนือให้นโยบายแต่ให้เงินสนับสนุนน้อย	1	3.85	7

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรคในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
<b>2. การวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ไม่มีการวางแผนที่ชัดเจน	7	31.82	1
(2) บุคคลที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่น ไม่มีข้อมูลที่ชัดเจน โดด เด่น	1	4.55	6
(3) ขาดบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นจริงๆ และไม่ครบ	4	18.18	2
(4) จัดทำแผนแต่ไม่ได้ดำเนินการตามแผนทั้งหมด	2	9.09	3
(5) บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นไม่มีเวลาให้เท่าที่ควร	2	9.09	3
(6) ไม่มีงบประมาณสนับสนุน	1	4.55	6
(7) ไม่ได้ตั้งคณะวางแผนงาน	1	4.55	6
(8) การวางแผนยังไม่ครอบคลุม	2	9.09	3
(9) ขาดการประสานงานระหว่างกัน	1	4.55	6
(10) ขาดความจริงใจในการทำงานร่วมกัน	1	4.55	6
<b>3. การสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) การสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นอยู่ในรูปแบบของ อาสาสมัครมาช่วยสอนโดยไม่มีค่าตอบแทน	1	3.85	6
(2) บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในสาขาต่างๆ มีน้อยไม่ หลากหลาย	10	38.46	1
(3) บุคคลในชุมชนขาดความสนใจ	5	19.23	2
(4) ปราชญ์ท้องถิ่นไปทำงานต่างถิ่น	2	7.69	4
(5) ยังสรรหาพวกพ้อง	1	3.85	6
(6) ขาดการกำหนดวิธีการสรรหา	3	11.54	3
(7) ยังไม่มีการยอมรับ	1	3.85	6
(8) ไม่ดำเนินการต่อเนื่อง	1	3.85	6
(9) ไม่มีคณะทำงานที่ชัดเจน	2	7.69	4

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรคในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
<b>4. การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) บุคคลในชุมชนไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เห็นความสำคัญ	4	20.00	1
(2) บุคคลในชุมชนไม่กล้าแสดงตนว่าเป็นผู้มีความสามารถ	2	10.00	3
(3) ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	1	5.00	6
(4) ส่วนใหญ่เลือกคนที่มีความสามารถ	2	10.00	3
(5) เลือกพรรคเลือกพวก	1	5.00	6
(6) โรงเรียนไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ปราชญ์สมัครคัดเลือก	1	5.00	6
(7) ยังไม่มีมาตรฐานในการคัดเลือก	3	15.00	2
(8) ปราชญ์ที่ได้รับการคัดเลือกอาจไม่ตรงสาขาที่ตนถนัด	2	10.00	3
(9) ความเป็นอยู่ของปราชญ์ยังขาดแคลนจึงไม่ยอมรับ การคัดเลือก	1	5.00	6
(10) ผู้คัดเลือกไม่มาจากหลายสาขา	1	5.00	6
(11) โรงเรียนไม่ได้ปราชญ์ท้องถิ่นตามต้องการ	1	5.00	6
(12) ไม่ให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม	1	5.00	6
<b>5. การจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ชุมชนน้อย ขาดแคลนผู้มีความรู้ ความชำนาญ หลากหลายสาขา	1	8.33	4
(2) บุคคลในชุมชนไม่เห็นความสำคัญ	1	8.33	4
(3) การจัดทำทะเบียนยังไม่เป็นระบบ	2	16.67	2
(4) ขาดเจ้าหน้าที่ในการจัดทำทะเบียน	1	8.33	4
(5) ข้อมูลไม่ตรงตามสาขาที่ถนัดมากที่สุด	2	16.67	2
(6) ขาดงบประมาณและการสนับสนุนจากราชการ	1	8.33	4
(7) การจัดทำยังไม่เป็นปัจจุบันนัก	4	33.33	1



ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรคในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
<b>6. การปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) โรงเรียนกับปราชญ์ท้องถิ่นมีกิจกรรมร่วมกันน้อยมาก	1	7.69	4
(2) กิจกรรมในโรงเรียนมีมากอยู่แล้ว จนลืมความจำเป็นในการนำปราชญ์ท้องถิ่นมาร่วมกิจกรรม	1	7.69	4
(3) ขาดงบประมาณ	4	30.77	1
(4) ปราชญ์ไม่ให้ความร่วมมือในฤดูกาลที่มีงานประจำ	1	7.69	4
(5) ปราชญ์บางคนไม่กล้าซักถามข้อสงสัย	2	15.38	2
(6) การจัดไม่สม่ำเสมอ	2	15.38	2
(7) ปราชญ์เข้าใจว่าจะมีส่วนได้รับคำวิทยากร	1	7.69	4
(8) ยังไม่มีปฏิทินปฐมนิเทศอย่างชัดเจน	1	7.69	4
<b>7. การมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) การนำปราชญ์ท้องถิ่นเข้าสู่กิจกรรมการเรียนการสอนมีน้อย	1	9.09	4
(2) โรงเรียนไม่เห็นความสำคัญหรือไม่เน้นในการนำปราชญ์ท้องถิ่นเข้าร่วมในกระบวนการเรียนการสอน	1	9.09	4
(3) การจัดกิจกรรมมักจะตรงกับเวลาที่ปราชญ์ต้องทำงาน ทำให้ไม่ค่อยว่าง	2	18.18	1
(4) ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากปราชญ์ท้องถิ่นเท่าที่ควร	1	9.09	4
(5) ยังไม่ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ	2	18.18	1
(6) การมอบหมายงานไม่ตรงตามความต้องการ	2	18.18	1
(7) ไม่ได้มอบหมายงานอย่างชัดเจน	1	9.09	4
(8) ขาดกำลังใจและแรงเสริม	1	9.09	4

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรคในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
<b>8. การพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ขาดงบประมาณในการพัฒนา	11	47.83	1
(2) ภาครัฐไม่ได้จัดอบรมให้ความรู้ต่างๆ แก่ประชากร	1	4.35	6
(3) บุคคลในท้องถิ่นไม่มีโอกาสได้ไปเข้าร่วมอบรมความรู้ ด้านต่างๆ ไม่มีความรู้ใหม่ๆ	2	8.70	3
(4) ขาดอุปกรณ์	2	8.70	3
(5) ความเชื่อของคนสมัยโบราณเปลี่ยนแปลงยาก	1	4.35	6
(6) ยังไม่เข้าใจในขอบข่าย แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	3	13.04	2
(7) ยังไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร	2	8.70	3
(8) ปราชญ์ไม่ต้องการพัฒนาตัวเอง	1	4.35	6
<b>9. การประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ปราชญ์ท้องถิ่นกับโรงเรียนร่วมกิจกรรมกันน้อย	1	9.09	3
(2) แนวทางในการประเมินผลยังไม่ชัดเจน	2	18.18	2
(3) ไม่มีการประเมินที่แน่นอน จริงจัง เป็นทางการ	4	36.36	1
(4) ไม่มีแผนการประเมินที่แน่นอน	1	9.09	3
(5) ขาดงบประมาณ	1	9.09	3
(6) การประเมินยังอยู่ในรูปนามธรรม	1	9.09	3
(7) ขาดความเอาใจใส่	1	9.09	3
<b>10. สวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ขาดงบประมาณ	17	65.38	1
(2) การร่วมกิจกรรมต่างๆ บุคคลในชุมชนต่างหวัง ค่าตอบแทน เพราะเขาต้องกินต้องใช้ในชีวิตประจำวัน	3	11.54	2
(3) ค่าตอบแทนมีน้อย	2	7.69	4
(4) ให้ขวัญกำลังใจไม่ทั่วถึง เท่ากัน	3	11.54	2
(5) โรงเรียนไม่มีสวัสดิการสำหรับปราชญ์ท้องถิ่น	1	3.85	5

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรคในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
11. วินัยและการรักษาวินัย			
(1) ชุมชนขาดความรู้ การอยู่ร่วมกันในสังคม	1	11.11	2
(2) บุคคลในชุมชนขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติ การร่วมกิจกรรม	1	11.11	2
(3) ขาดระเบียบวินัยที่เคร่งครัด	1	11.11	2
(4) ยังไม่เข้าใจในแนวทางปฏิบัติ	1	11.11	2
(5) บุคลากรชอบทำตามใจตนเอง ไม่อยู่ในกรอบที่วางไว้	2	22.22	1
(6) ความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ มีน้อยและไม่ต่อเนื่อง	1	11.11	2
(7) ความตรงต่อเวลาของปราชญ์ท้องถิ่นมีน้อยมาก	1	11.11	2
(8) โรงเรียนไม่มีการกำหนดวินัยสำหรับปราชญ์ท้องถิ่น	1	11.11	2
12. การให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน			
(1) ไม่ได้ทำสัญญาผูกพันใดๆ	1	14.29	3
(2) ชนชนขนาดเล็กไม่มีสิทธิ์เลือก บุคคลที่มีความสามารถโดดเด่นมีน้อย	2	28.57	1
(3) เป็นไปได้ยากเพราะเป็นงานหลักที่ทำมานาน	1	14.29	3
(4) ให้ผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่ยอมรับออก	2	28.57	1
(5) เมื่อได้เป็นปราชญ์ท้องถิ่นความรู้สึจะเป็นตลอดไป	1	14.29	3

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรคในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
อื่นๆ			
(1) ประชาชนท้องถิ่นมีไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน	1	12.50	2
(2) ประชาชนท้องถิ่นไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	1	12.50	2
(3) ยังขาดเงินสนับสนุน	2	25.00	1
(4) โรงเรียนมีกิจกรรมอื่นๆ มากมาย ทำให้มีเวลาจัดกิจกรรมนี้ให้เกิดผลดีน้อย	1	12.50	2
(5) การพัฒนาสนับสนุนด้านประชาชนท้องถิ่นน้อยทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร	1	12.50	2
(6) เป็นการร่วมแรงร่วมใจกันมากกว่าจะเป็นพิธีการเพราะโรงเรียนไม่มีค่าตอบแทนให้	1	12.50	2
(7) ดำเนินการยังไม่เป็นระบบ เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่มีความชัดเจน หรือรายละเอียดในการปฏิบัติ	1	12.50	2

จากตารางที่ 4.15 ในกระบวนการกำหนดนโยบายประชาชนท้องถิ่นมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของนโยบายประชาชนท้องถิ่นมากที่สุด (ร้อยละ 29.92) ในกระบวนการวางแผนบุคลากรประชาชนท้องถิ่น มีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนไม่ชัดเจนไม่เป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุด (ร้อยละ 31.82) กระบวนการสรรหาบุคลากรประชาชนท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในสาขาต่างๆ มีน้อยไม่หลากหลายมากที่สุด (ร้อยละ 38.46) กระบวนการคัดเลือกบุคลากรประชาชนท้องถิ่น บุคคลในชุมชนไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เห็นความสำคัญ มีปัญหามากที่สุด (ร้อยละ 20.00) กระบวนการจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรประชาชนท้องถิ่นมีปัญหาการจัดทำยังไม่เป็นปัจจุบันนักมากที่สุด (ร้อยละ 33.33)

กระบวนการปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมีปัญหาดังงบประมาณมากที่สุด (ร้อยละ 30.77) ในกระบวนการมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมีปัญหาดูปลสรรคเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมมักจะตรงกับเวลาที่ปราชญ์ท้องถิ่นต้องทำงานทำให้ไม่ค่อยว่าง (ร้อยละ 18.18) ปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ (ร้อยละ 18.18) และปัญหาเกี่ยวกับการมอบหมายงานไม่ตรงตามความต้องการมากที่สุด (ร้อยละ 18.18) กระบวนการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดงบประมาณในการพัฒนามากที่สุด (ร้อยละ 47.83) กระบวนการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินไม่แน่นอน ไม่จริงจัง ไม่เป็นทางการ มากที่สุด (ร้อยละ 36.36) กระบวนการสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมีปัญหาดังงบประมาณมากที่สุด (ร้อยละ 65.38) ในกระบวนการวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการที่บุคลากรชอบทำตามใจตนเองไม่อยู่ในกรอบที่วางไว้มากที่สุด (ร้อยละ 22.22) กระบวนการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากงานมีปัญหาเกี่ยวกับชุมชนขนาดเล็กไม่มีสิทธิ์เลือก ผู้มีความสามารถโดดเด่นมีน้อย (ร้อยละ 28.57) และการให้ผู้ประพฤติคนไม่เหมาะสมไม่เป็นที่ยอมรับออกมากที่สุด (ร้อยละ 28.57) และปัญหาอื่นๆ ที่ประสบมากที่สุดในการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น คือ การขาดเงินสนับสนุน (ร้อยละ 25.00 )

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน

ข้อเสนอแนะในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
<b>1. การกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ผู้บริหารต้องเป็นหลักในการกำหนดนโยบายปราชญ์ท้องถิ่น	2	10.00	4
(2) ควรอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน	1	5.00	5
(3) ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน	7	35.00	1
(4) ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจร่วมกัน	4	20.00	2
(5) สรรหาและจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินการ	1	5.00	5
(6) ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โดยเฉพาะปราชญ์ท้องถิ่น	3	15.00	3
(7) ควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนทำงานอย่างอิสระ	1	5.00	5
(8) ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนจากหน่วยเหนือ ให้งบประมาณสนับสนุน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	1	5.00	5
<b>2. การวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) โรงเรียนควรสำรวจ เก็บข้อมูลปราชญ์ท้องถิ่นไว้อย่างเป็นระบบ	2	12.50	3
(2) ให้ความรู้กับชุมชนให้มากขึ้น	1	6.25	4
(3) ควรจัดแผนบริหารให้ดี จัดไว้ล่วงหน้า	4	25.00	1
(4) ควรวางแผนให้ปราชญ์ท้องถิ่นได้ทำงานตามความสามารถ	1	6.25	4
(5) ควรกำหนดแผนอย่างชัดเจน	4	25.00	1
(6) ควรดำเนินการตามแผนอย่างจริงจัง	1	6.25	4
(7) ควรตั้งองค์กร เครือข่าย เพื่อดูแล	1	6.25	4
(8) ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้วางแผนร่วมกัน	1	6.25	4
(9) ทุกคนต้องจริงจังในการทำงานร่วมกัน	1	6.25	4

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
<b>3. การสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) สํารวจเก็บข้อมูลให้หลากหลาย	2	15.38	3
(2) ควรสรรหาอย่างเป็นพิธีการ	3	23.08	2
(3) ควรสรรหาบุคคลที่มีความสามารถอย่างจริงจัง หลากหลายสาขา	4	30.77	1
(4) ต้องทำความเข้าใจให้มากขึ้น	1	7.69	4
(5) ควรตั้งองค์กร / คณะกรรมการในการสรรหา	1	7.69	4
(6) ควรเตรียมตัวปราชญ์ท้องถิ่นไว้ก่อน	1	7.69	4
(7) ควรให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม	1	7.69	4
<b>4. การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก	2	18.18	2
(2) ควรคัดเลือกให้เป็นทางการ	1	9.09	3
(3) ควรคัดเลือกตามความสามารถ เป็นที่ยอมรับ	3	27.27	1
(4) ควรปิดประกาศรับสมัคร	1	9.09	3
(5) ควรจัดทำเกณฑ์ในการคัดเลือก	1	9.09	3
(6) ควรปลุกจิตสำนึกที่ดี	1	9.09	3
(7) ตั้งผู้คัดเลือกจากหลายสาขาอาชีพ	1	9.09	3
(8) ควรคัดเลือกไว้นานๆ เพื่อให้ปราชญ์ได้เตรียมตัว	1	9.09	3
<b>5. การจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ทำทะเบียนปราชญ์ท้องถิ่นให้ชัดเจน	2	15.38	2
(2) ควรจัดทำให้เป็นระบบ	2	15.38	2
(3) ควรมีเจ้าหน้าที่จัดทะเบียน	1	7.69	5
(4) ควรประชุมคณะกรรมการจัดกระทำโดยคณะกรรมการ	2	15.38	2
(5) ตั้งงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน	1	7.69	5
(6) จัดทำทะเบียนให้เป็นปัจจุบัน	5	38.46	1

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
<b>6. การปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ควรกำหนดแผนงานให้มีกิจกรรมร่วมกัน	1	9.09	3
(2) ควรให้งบประมาณอย่างเพียงพอ	1	9.09	3
(3) ควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ	1	9.09	3
(4) ควรประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจร่วมกัน	6	54.55	1
(5) ควรจัดปฐมนิเทศสม่ำเสมอทุกปี	2	18.18	2
<b>7. การมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ตระหนักถึงความสำคัญ เปิดโอกาสให้ปราชญ์ท้องถิ่น ร่วมกิจกรรมให้มาก	1	10.00	3
(2) ควรมอบงานให้ตามความสามารถของแต่ละคน	4	40.00	1
(3) ควรจัดมอบหมายงานให้ชัดเจน	2	20.00	2
(4) ต้องทำความเข้าใจให้มากๆ	1	10.00	3
(5) โรงเรียนต้องจัดบุคลากรดูแลปราชญ์ท้องถิ่นเป็นพิเศษ	1	10.00	3
(6) ควรมอบอำนาจหน้าที่ให้ทำงานอย่างเต็มที่	1	10.00	3
<b>8. การพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ภาครัฐควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่ประชาชน ให้มาก เช่น ด้านอาชีพ ด้านกฎหมาย ด้านการป้องกัน และรักษาความปลอดภัย	4	21.05	3
(2) สนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรม	2	10.53	4
(3) ควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ	5	26.32	1
(4) ควรมีแผนปฏิบัติการ	1	5.26	5
(5) ต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจน	1	5.26	5
(6) ควรมีการอบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่	5	26.32	1
(7) พัฒนาให้ปราชญ์ได้อาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น	1	5.26	5



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
<b>9. การประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ควรหาแนวทางวิธีการประเมินให้ชัดเจน	2	13.33	3
(2) ควรจัดอบรม ส่งเสริมความรู้ความรู้อย่างต่อเนื่อง	1	6.67	5
(3) ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินให้ชัดเจน	4	26.67	1
(4) ควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานต่อไป	3	20.00	2
(5) ควรตั้งคณะกรรมการประเมินระดับตำบลด้วย	1	6.67	5
(6) ควรมีการประสานงานตลอด	1	6.67	5
(7) ควรประเมินที่ผลงาน	1	6.67	5
(8) ควรประเมินเพื่อสร้างงานอาชีพให้กับปราชญ์ด้วย	2	13.33	3
<b>10. สวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>			
(1) ทำหนังสือขอบคุณ	1	4.76	5
(2) ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพียง	9	42.86	1
(3) ควรหางบประมาณให้เพียงพอ	3	14.29	2
(4) ขอความสนับสนุนจากผู้เสียสละกายและทรัพย์	1	4.76	5
(5) ควรสร้างขวัญกำลังใจปราชญ์โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ	2	9.52	4
	3	14.29	2
(6) ควรมีงบประมาณเป็นค่าตอบแทนให้เหมาะสม	1	4.76	5
(7) ให้มีหน่วยงานรับผิดชอบสร้างขวัญกำลังใจ	1	4.76	5
(8) ควรนำผลงานของปราชญ์ท้องถิ่นไปเผยแพร่ต่อชุมชน			
<b>11. วินัยและการรักษาวินัย</b>			
(1) ควรให้ความรู้แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	2	22.22	1
(2) จัดทำคู่มือเสนอแนะ	1	11.11	3
(3) ควรเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์	1	11.11	3
(4) ควรให้ผู้รู้ได้ชี้แจงทำความเข้าใจ	1	11.11	3
(5) ควรอบรมเรื่องวินัย การประพฤติ ปฏิบัติ	2	22.22	1
(6) ใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงาน	1	11.11	3
(7) ไม่นเน้นวินัยมากจนเกินไป	1	11.11	3

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะในการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
12. การให้บุคลากรปราศรัยท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน			
(1) ควรจัดให้มีระเบียบ	1	16.67	2
(2) ควรยกย่องในคุณความดีที่เคยทำไว้	2	33.33	1
(3) ควรแนะนำกับหน่วยงานต่างๆ และนำผลงานเสนอต่อ ชุมชน	1	16.67	2
(4) ควรแจ้งให้เจ้าตัวรับทราบ	1	16.67	2
(5) ไม่นำให้ออกจากงานแต่ให้เป็นผู้มีพระคุณกับโรงเรียน	1	16.67	2

จากตารางที่ 4.16 ในกระบวนการกำหนดนโยบายปราศรัยท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะว่า ควรกำหนดนโยบายปราศรัยท้องถิ่นให้ชัดเจนมากที่สุด (ร้อยละ 35.00) ในกระบวนการวางแผนบุคลากรปราศรัยท้องถิ่น มีข้อเสนอแนะให้จัดแผนบริหารให้ดี จัดไว้ล่วงหน้า (ร้อยละ 25.00) และควรกำหนดแผนให้ชัดเจนมากที่สุด (ร้อยละ 25.00) กระบวนการสรรหามูลนิธิปราศรัยท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะว่า ควรสรรหามูลนิธิที่มีความสามารถอย่างจริงจังหลากหลายสาขา มากที่สุด (ร้อยละ 30.77) กระบวนการคัดเลือกมูลนิธิปราศรัยท้องถิ่น ข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ควรคัดเลือกมูลนิธิปราศรัยท้องถิ่นตามความสามารถ เป็นที่ยอมรับ (ร้อยละ 27.27) กระบวนการจัดทำทะเบียนและประวัติมูลนิธิปราศรัยท้องถิ่นข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ควรจัดทำทะเบียนและประวัติมูลนิธิปราศรัยท้องถิ่นอย่างเป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 38.46) ในกระบวนการ ประชุมมูลนิธิปราศรัยท้องถิ่นข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ควรประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกัน (ร้อยละ 54.55) ในกระบวนการมอบหมายงานมูลนิธิปราศรัยท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะว่า ควรมอบหมายงานให้มูลนิธิปราศรัยท้องถิ่นตามความสามารถของแต่ละคนมากที่สุด (ร้อยละ 40.00)

ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ที่มากที่สุด คือ ควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ (ร้อยละ 26.32) และควรมีการอบรม ศึกษานอกสถานที่ (ร้อยละ 26.32) กระบวนการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมี ข้อเสนอแนะ ว่าควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินให้ชัดเจน มากที่สุด (ร้อยละ 26.67) กระบวนการสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ควรจัดสรรงบประมาณให้อย่างพอเพียง (ร้อยละ 42.86) ในกระบวนการวินัยและการรักษาวินัย มีข้อเสนอแนะ ว่า ควรให้ความรู้ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (ร้อยละ 22.22) และควรอบรมเรื่องวินัย การประพฤติปฏิบัติมากที่สุด (ร้อยละ 22.22) กระบวนการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงานงานมีข้อเสนอแนะว่าควรยกย่องในคุณความดีที่เคยทำไว้มากที่สุด (ร้อยละ 33.33 )

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้นำเสนอบทสรุปตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษากระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

1.1.2 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 36 คน และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 36 คน รวมทั้งหมด 72 คน

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกเป็น 12 กระบวนการ จำนวน 59 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเอง แล้วนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาชั้นคว่ำอิสระ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง หลังจากนั้นได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เมื่อปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ จากการทดลองใช้กับผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการโดย ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ โดยส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จนครบ

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 2) นำข้อมูลพื้นฐานทั่วไปมาแจกแจงความถี่ในภาพรวมและแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครูผู้รับผิดชอบความสัมพันธ์กับชุมชน
- 3) นำข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งรายด้านและรวมทุกด้าน
- 4) แปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์
- 5) วิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลคำถามปลายเปิด โดยใช้ความถี่และร้อยละ

### 1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

**1.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา** ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน นำเสนอทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

1) **ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม** ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความเห็นว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาภาพรวมแต่ละด้านพบว่า ด้านการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ด้านการกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น และด้านการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ตามลำดับ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

2) **ผลการวิเคราะห์รายด้าน** ทั้ง 12 ด้าน

(1) **ด้านการกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น** พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่น กิจกรรมที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษรและ สื่อสารตรงกัน โดยความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า มีการปฏิบัติระดับมาก ความคิดเห็นของครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่ามีการปฏิบัติระดับมาก

(2) **ด้านการวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น** พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่นเพื่อนำมาวางแผนการบริหารงานบุคลากร กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การตรวจสอบความเหมาะสม ความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแผนปฏิบัติงานด้านปราชญ์ท้องถิ่นเป็นระยะๆ โดยในความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า มีการปฏิบัติระดับมาก ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติระดับมาก

(3) *ด้านการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น* พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดเป้าหมายและจำนวนในการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การสรรหาโดยการประกาศผ่านสื่อต่างๆ โดยการชักชวนและ วิธีอื่นๆ ที่เหมาะสม ความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่าการปฏิบัติระดับมาก ความคิดเห็นของ ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่าการปฏิบัติระดับมาก

(4) *ด้านการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น* พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรใน โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกปราชญ์ท้องถิ่น และ การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นด้วยระบบคุณธรรม และกิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นที่มีคุณภาพตรงตามสาขาที่ต้องการ ความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่าการปฏิบัติระดับมาก ความคิดเห็นของครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชนพบว่าการปฏิบัติระดับมาก

(5) *ด้านการจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น* พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนกำหนดขั้นตอนในการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างถูกต้องและ การจัดกระทำข้อมูลและรวบรวมเป็นทะเบียนปราชญ์ท้องถิ่นอย่างเป็นปัจจุบัน กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การนำข้อมูลของปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นทุกด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่าการปฏิบัติระดับมาก ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติระดับมาก

(6) *ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น* พบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแนะนำปราชญ์ท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเกี่ยวกับ โรงเรียนและบุคลากรสายงานต่างๆ ในโรงเรียน กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การประชุมชี้แจงปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น วัน เวลา ค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเข้าใจร่วมกัน ผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง ครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง

(7) *ด้านการมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น* พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ปราชญ์ท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่าการปฏิบัติระดับมาก ความคิดเห็นของครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่าการปฏิบัติระดับมาก

(8) *ด้านการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น* พบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาอย่างชัดเจน กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดงบประมาณเพื่อฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง ความคิดเห็นของครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่าการปฏิบัติระดับมาก

(9) *ด้านการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น* พบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารหรือครูในโรงเรียน กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือการจัดทำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง ความคิดเห็นของครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง

(10) *ด้านการจัดสวัสดิการ การสร้างขวัญ กำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น* พบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ตามความเหมาะสม กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการตามความเหมาะสม และบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง ความคิดเห็นของครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง

(11) *ด้านวินัยและการรักษาวินัย* พบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเตรียมการป้องกันการกระทำผิดและแนวทางแก้ไข กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและชี้แจงให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นทราบ ความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง ความคิดเห็นของครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง



(12) การให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน พบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพสร้างรายได้ กิจกรรมที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การกำหนดระเบียบ สาเหตุในการพ้นจากงานของบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่ามีการปฏิบัติระดับปานกลาง ความคิดเห็นของครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่ามีการปฏิบัติระดับปานกลาง

**1.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา** ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นรายด้าน ทั้ง 12 ด้าน โดยสรุป ดังนี้

1) ด้านการกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง นโยบายเกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แน่นอน ปราชญ์ท้องถิ่นไม่เข้าใจนโยบายของรัฐหรือของโรงเรียน โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายปราชญ์ท้องถิ่นที่จัดทำไว้ทั้งหมด ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ปราชญ์ท้องถิ่นไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามลำดับ โดยเสนอแนะว่า ควรกำหนดนโยบายปราชญ์ท้องถิ่นให้ชัดเจน ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจร่วมกัน ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โดยเฉพาะปราชญ์ท้องถิ่น ผู้บริหารต้องเป็นหลักในการกำหนดนโยบายปราชญ์ท้องถิ่น

2) ด้านการวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง ไม่มีการวางแผนที่ชัดเจน ขาดบุคลากรที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่นจริงๆ และไม่ครบตามความต้องการจัดทำแผนยังไม่ครอบคลุม มีการจัดทำแผนแต่ไม่ได้ดำเนินการตามแผนทั้งหมด บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นไม่มีเวลาให้เท่าที่ควร ตามลำดับ มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดแผนบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นให้ดี จัดไว้ล่วงหน้า กำหนดแผนอย่างชัดเจน โรงเรียนควรสำรวจ เก็บข้อมูลปราชญ์ท้องถิ่นไว้อย่างเป็นระบบ ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้วางแผนร่วมกัน ควรดำเนินการตามแผนอย่างจริงจัง

3) ด้านการสรรหามบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาต่างๆ มีน้อยไม่หลากหลาย บุคคลในชุมชนขาดความสนใจ ขาดการกำหนดวิธีการสรรหา ไม่มีคณะทำงานที่ชัดเจน ตามลำดับ มีข้อเสนอแนะว่า ควรสรรหามบุคคลที่มีความสามารถอย่างจริงจัง หลากหลายสาขา สรรหาอย่างเป็นพิธีการ สำรวจ เก็บข้อมูลให้หลากหลาย ควรให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ควรตั้งองค์กร / คณะกรรมการในการสรรหา

4) **ด้านการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น** มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง บุคคลในชุมชนไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เห็นความสำคัญ ยังไม่มีมาตรฐานในการคัดเลือก บุคคลในชุมชนไม่กล้าแสดงตนว่าเป็นผู้มีความสามารถ ส่วนใหญ่เลือกเอาคนที่มีความสามารถ ตามลำดับ มีข้อเสนอแนะว่า ควรคัดเลือกตามความสามารถ เป็นที่ยอมรับ ควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ควรคัดเลือกให้เป็นทางการ ตั้งผู้คัดเลือกจากหลายสาขาอาชีพ

5) **ด้านการจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น** มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง การจัดทำยังไม่เป็นปัจจุบันนัก การจัดทำยังไม่เป็นระบบ ข้อมูลไม่ตรงตามสาขาที่ถนัดมากที่สุด ขาดเจ้าหน้าที่ในการจัดทำทะเบียน ตามลำดับ มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดทำทะเบียน ให้เป็นปัจจุบัน ควรประชุมคณะกรรมการ จัดกระทำโดยคณะกรรมการจัดทำทะเบียน ปราชญ์ท้องถิ่นให้ชัดเจน เป็นระบบ ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่จัดทำทะเบียน

6) **ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น** มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง การขาดงบประมาณ การจัดปฐมนิเทศไม่สม่ำเสมอ ปราชญ์บางคนไม่กล้าซักถามข้อสงสัย ตามลำดับ โดยเสนอแนะว่า ควรประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจร่วมกัน ควรจัดปฐมนิเทศสม่ำเสมอทุกปี ควรกำหนดแผนงานให้มีกิจกรรมร่วมกัน ควรให้งบประมาณอย่างเพียงพอ ควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ

7) **ด้านการมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น** มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง การจัดกิจกรรมมักจะตรงกับเวลาที่ปราชญ์ท้องถิ่นต้องทำงานทำให้ไม่ค่อยว่าง การมอบหมายงานไม่ตรงตามความต้องการ ยังไม่ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ ตามลำดับ โดยเสนอแนะว่า ควรมอบงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละคน ควรจัดมอบงานให้ชัดเจน

8) **ด้านการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น** มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง ขาดงบประมาณในการพัฒนา ยังไม่เข้าใจในขอบข่าย แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ตามลำดับ โดยเสนอแนะว่า ควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ ควรมีการอบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ภาครัฐ ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่ประชาชนให้มาก เช่น ด้านอาชีพ ด้านกฎหมาย ด้านการป้องกัน และรักษาความปลอดภัย สนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรม

9) **ด้านการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น** มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง ไม่มีการประเมินที่แน่นอน จริงจัง เป็นทางการ แนวทางในการประเมินผลยังไม่ชัดเจน ตามลำดับ โดยเสนอแนะว่า ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินให้ชัดเจน ควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานต่อไป ควรหาแนวทางวิธีการประเมินให้ชัดเจน ควรประเมินเพื่อสร้างงานอาชีพ ให้กับปราชญ์ด้วย

10) *ด้านสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น* มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง ขาดงบประมาณในการดำเนินการ การร่วมกิจกรรมต่างๆ บุคคลในชุมชนต่างหวังค่าตอบแทนเพราะเขาต้องกินต้องใช้ในชีวิตประจำวัน การให้ขวัญกำลังใจ ไม่ทั่วถึง เท่ากันตามลำดับ โดยเสนอแนะว่า ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ควรหางบประมาณให้เพียงพอควรมีงบประมาณเป็นค่าตอบแทนให้เหมาะสม ควรสร้างขวัญกำลังใจปราชญ์โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ

11) *ด้านวินัยและการรักษาวินัย* มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง บุคลากรชอบทำตามใจตนเองไม่อยู่ในกรอบที่วางไว้ ขาดระเบียบวินัยที่เคร่งครัด ยังไม่เข้าใจในแนวทางปฏิบัติ ความตรงต่อเวลาของปราชญ์ท้องถิ่นมีน้อยมาก โรงเรียนไม่มีการกำหนดวินัยสำหรับปราชญ์ท้องถิ่น ตามลำดับ โดยเสนอแนะว่า ควรให้ความรู้แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ควรอบรมเรื่องวินัย การประพฤติ ปฏิบัติ ควรเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ ใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงาน ไม่เน้นวินัยมากจนเกินไป

12) *ด้านการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน* มีปัญหาและอุปสรรคเรื่อง ชุมชนขนาดเล็กไม่มีสิทธิเลือก บุคคลที่มีความสามารถโดดเด่นมีน้อย ให้ผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่ยอมรับออก ไม่ได้ทำสัญญาผูกพันใดๆ ตามลำดับ โดยเสนอแนะว่า ควรยกย่องในคุณความดีที่เคยทำได้ ควรแนะนำกับหน่วยงานต่างๆ และนำผลงานเสนอต่อชุมชน ควรแจ้งให้เจ้าตัวรับทราบ ไม่เน้นให้ออกจากงานแต่ให้เป็นผู้มีพระคุณกับโรงเรียน

## 2. อภิปรายผล

การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ มีข้อควรอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 ระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 12 ด้าน มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนี้ คือ ด้านการกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น และ ด้านการมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นด้านต่างๆ ต่อไปนี้ คือ ด้านการประมุนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการจัดสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยที่ปรากฏดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพยายามของสถานศึกษา ที่จะปฏิบัติตามบทบัญญัติ ในพระราชบัญญัติการศึกษา สนองนโยบายที่มี และดำเนินการตามแนวทางตามแผนพัฒนาการศึกษาที่กำหนดขึ้นมา การปฏิบัติในกระบวนการที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยไม่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรอื่นมากนัก จึงสามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก ซึ่งการดำเนินการในกิจกรรมนั้นๆ ไม่เกี่ยวข้องกับเวลาในการดำเนินการจัดการศึกษา เวลาในการทำงานของปราชญ์ท้องถิ่น และงบประมาณมากนัก ประกอบกับกระแสแห่งการตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาของท้องถิ่น ภูมิปัญญาของชุมชน รวมทั้งปัญหาแห่งการละทิ้ง ไม่สนใจศึกษาในภูมิปัญญาของบรรพบุรุษของเขาวชนหัน ไปสนใจวัฒนธรรมต่างชาติที่คิดแยกไป ทำให้พยายามนำภูมิปัญญาไทยเข้ามาสู่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังกุล สมกะเน (2535 : 131 – 141) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนส่วนใหญ่เห็นด้วยและได้นำภูมิปัญญาชาวบ้านเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของท้องถิ่นมาพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน

เมื่อดำเนินการมาถึงกระบวนการที่ต้องอาศัยงบประมาณมากขึ้น ต้องมีความสัมพันธ์ ต้องพึ่งพาอาศัยบุคคลในชุมชน อาศัยการร่วมมือร่วมแรงกันกับบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมากขึ้น ความคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานที่ต้องมีค่าตอบแทนมาเกี่ยวข้องตลอดชั่วอายุแห่งการจัดการศึกษาในแนวทางที่ผ่านมา และด้วยความเข้าใจที่ว่าครูคือผู้มีหน้าที่ให้การศึกษาโดยตรงไม่เกี่ยวข้องกับชุมชน ทำให้สถานศึกษามีระดับปฏิบัติในกระบวนการด้านการปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ได้เพียงระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา บุตรศรี (2542 : 101 – 104) พบว่า ผู้บริหารได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้โดยผู้รู้ในท้องถิ่นแนะนำและดำเนินการพัฒนาหลักสูตร และเป็นผู้กำหนดและดำเนินการสอน ปัญหาพบว่า ผู้รู้ในท้องถิ่นมีภารกิจส่วนตัวจึงไม่ค่อยมีเวลา ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยที่โรงเรียนนำเนื้อหาภูมิปัญญาชาวบ้านมาสอน ผลการวิจัยของอิสพิยาภรณ์ ฉายขจร (2544 : 71 – 73) พบว่า หัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารหลักสูตร การนำปราชญ์ชาวบ้านร่วมดำเนินการระดับปานกลาง เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและมีนโยบายที่แน่ชัด ส่งเสริมให้ปราชญ์ชาวบ้านได้รับการอบรมสัมมนา สนับสนุนด้านงบประมาณ

การปฏิบัติด้านการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการศึกษาโดยไม่มีค่าตอบแทน ไม่มีตำแหน่งตามระบบการบริหารใดๆ ไม่มีข้อกฎหมายบทบัญญัติใครรับรอง ถือเป็นผู้สร้างประโยชน์เป็นผู้เสียสละหลายประการแล้ว มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางร่างกายต้องแสวงหาทรัพย์เพื่อการดำรงชีวิต ต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ต้องการความรักความนับถือ เป็นเบื้องต้น สอดคล้องตามทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ของมาสโลว์ (อ้างถึงใน นรา สมประสงค์ 2536 : 134 – 135) ความเป็นคนไทยที่รักอิสระ ตามปกติไม่ต้องการให้มีใครมาควบคุม การที่สถานศึกษาจะดำเนินการด้านการประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ดำเนินการด้านวินัย หรือการให้พ้นจากงาน ในรูปแบบเดียวกันดังบุคลากรในสายงานการบังคับบัญชาจึงเป็นไปได้ รูปแบบหรือแนวทางการปฏิบัติจึงต้องแตกต่างกันไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษฎา ชกขรัฐ (2546 : 40) พบว่า ผู้บริหารและครูต้องตระหนักถึงคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เสาะหาผู้ทรงภูมิในท้องถิ่น ปัญหาและอุปสรรคพบว่า ผู้ทรงภูมิรู้ไม่มั่นใจในความรู้ของตน งบประมาณดำเนินการมีค่อนข้างน้อย ระเบียบข้อปฏิบัติของทางราชการยังไม่ชัดเจน หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนไม่ต่อเนื่อง

## 2.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในกระบวนการบริหารบุคลากร

**ปราชญ์ท้องถิ่น** ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สรุปได้ ดังนี้ ปัญหา อุปสรรคที่พบมากที่สุดคือการขาดงบประมาณในการดำเนินการ รองลงมา ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาต่างๆ มีน้อย ไม่หลากหลาย นโยบายและแผนเกี่ยวกับบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน บุคคลในชุมชนขาดความสนใจ สำหรับข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แสดงความคิดเห็นไว้ มากที่สุดคือ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ รองลงมา ได้แก่ ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจร่วมกัน โรงเรียนจัดหางบประมาณให้เพียงพอ ควรมีการอบรม ดูงาน ศึกษา นอกสถานที่ แสดงให้เห็นว่า การขาดแคลนงบประมาณเป็นปัญหาหลักที่สอดคล้องกับปัญหาของทุกๆ หน่วยงาน เช่นเดียวกับ จำรัส นองมาก (2541 : 554) กล่าวไว้ว่า ไม่มีสถานศึกษาใดที่มีทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการ

ปัญหาและข้อเสนอแนะที่พบข้างต้น สอดคล้องกับการวิจัยของรัตนะ บัวสนธิ (2535 : 7) พบว่าการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนโดยปราชญ์ท้องถิ่นร่วมดำเนินการ มีปัญหาขาดแคลนงบประมาณและเอกสารในการค้นคว้า กิตติพิศ ศิริสูตร (2538 : 181 – 188) พบว่า การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ ขาดการนิเทศติดตามผล ขาดการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากรไม่มีเวลาพอจะดำเนินการ แนวทางแก้ไข คือ นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ ให้เวลาครูในการดำเนินการ ประชุมชี้แจงกับผู้เกี่ยวข้อง

## 3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ ประสพผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 **ผู้วิจัย** นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาเรียนรู้ โดยใช้ปราชญ์ท้องถิ่น

3.1.2 **ผู้บริหาร หรือ หน่วยงานระดับสถานศึกษา** นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวในการปรับปรุงกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น เช่น ควรมีการประชุม อบรมบุคลากร ภายในเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันก่อนการดำเนินการ จัดเตรียมกำหนดงบประมาณ เพื่อขอ งบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือจัดหางบประมาณ เมื่อมีงบประมาณ ดำเนินการจัดสรร สำหรับใช้ในแต่ละกระบวนการตามความจำเป็น การสร้างความเข้าใจต่อชุมชน โดยการร่วม ประชุมกับชุมชน อธิบาย ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้ปราชญ์ของชุมชน หรือปราชญ์ท้องถิ่น ให้ เห็นความสำคัญและเตรียมการเข้าร่วมถ่ายทอดความรู้ วิทยาการที่เป็นภูมิปัญญาอันทรงค่าของชุมชน ให้กับลูกหลาน ซึ่งจะเป็นชนรุ่นหลังสืบทอดต่อไป

#### 3.1.3 **ผู้บริหารหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับชาติ และระดับจังหวัด**

ควรมีนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบ ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้ จัดสรรงบประมาณเพื่อการนี้ตาม ความต้องการ รมณรงค์ ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายผ่านสื่อหลากหลาย รูปแบบ กำกับ ติดตาม ประเมินผล อย่างจริงจังทุกปีการศึกษา มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนา ตัวบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ภูมิปัญญาของปราชญ์ท้องถิ่น เช่น หน่วยงาน เกี่ยวกับการเกษตร หน่วยงานเกี่ยวกับวัฒนธรรม การพัฒนาสังคม การโภชนาการ สุขภาพ การอนุรักษ์ทรัพยากร อดุสาหกรรม หน่วยงานเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นใน ด้านใดด้านหนึ่ง ครบทุกด้าน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารด้านนั้น

3.2.2 ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นใน ท้องที่อื่นๆ และวิจัยในพื้นที่กว้างขึ้น เพื่อแสวงหาแนวทางในการบริหาร และพัฒนาการบริหาร บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นได้ดีขึ้น ก่อประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

3.2.3 ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่นในด้านอื่น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กฤษฎา ชคชรัฐ “การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่โรงเรียน : กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี”  
ปริญญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2546
- กัลยานี ปฎิมาพรเทพ “หลักสูตรท้องถิ่น เครื่องมือการจัดการศึกษาของชุมชน” *วารสารวิชาการ*  
1 ( ตุลาคม 2541 ) 29 – 34
- กิตติพิศ ศิริสูตร “การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น ตาม  
หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในโรงเรียน  
ร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2538
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน *คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษา* กรุงเทพมหานคร กองพัฒนาบุคคล สำนักงานคณะกรรมการ  
การประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2536
- \_\_\_\_\_ . “ การบริหารบุคคล ” ใน *บริหารศาสตร์* หน้า 431 กรุงเทพมหานคร กองพัฒนา  
บุคคล สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2536  
(จัดพิมพ์ในโอกาสอบรมข้าราชการเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน *ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลัง ของสถานศึกษา  
ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัด  
วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น 2545
- จรัส นองมาก “หน่วยที่ 8 งบประมาณสถานศึกษา ” ใน *ประมวลสาระ ชุดวิชาการบริหาร  
ทรัพยากรการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 2 หน้า 554 – 555 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2541
- เจริญ ไวรวัจนกุล *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์  
2523
- นรา สมประสงค์ “หน่วยที่ 6 การจูงใจ ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติใน  
การบริหารการศึกษา* หน้า 134 – 135 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2536

นิตยา บุตรศรี “การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนต้นแบบ  
การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2542

บรรณาธิการ, กอง “ปราชญ์ชาวบ้าน ลุงจันทร์ วิชาลัย” *วารสารวิทยาจารย์* 99 (กรกฎาคม  
2543) หน้า 22 – 25

บรรเทิง ทานะจันทร์ “ภูมิปัญญาไทย ... เข้าสู่ระบบการศึกษาได้จริงหรือ?” *วารสารวิชาการ* 4  
(ตุลาคม 2544) หน้า 43 – 48

ปัญญา ธรรมไชย “โรงเรียน : ครอบครัว : ชุมชน สถาบันหลักในการจัดการศึกษา” *วารสาร  
ข้าราชการครู* 18 (มิถุนายน – กรกฎาคม 2541) หน้า 49 – 51

ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2543

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ “หน่วยที่ 1 แนวคิดการบริหารทรัพยากรการศึกษา” ใน *ประมวลสาระ  
ชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 2 หน้า 16 – 18 นนทบุรี  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2541

\_\_\_\_\_ . “หน่วยที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา  
การบริหารทรัพยากรการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 2 หน้า 114 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2541

พรชัย ภาพันธ์ “คู่มือจัดการศึกษาด้วยภูมิปัญญาไทย” *วารสารวิชาการ* 5 (กรกฎาคม 2545)  
2 – 11

พระราชวรดิศ “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม  
เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
2543

พะยอม วงศ์สารศรี *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พรานนการพิมพ์ 2530

\_\_\_\_\_ . *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร คณะวิทยาการจัดการ  
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ม.ป.ป.

ภิญโญ สาธร *การบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2523

รัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน, สมาคม **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**

กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ปิ่นเกล้าการพิมพ์ 2543

รัตนะ บัวสนธ์ “การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อการถ่ายทอดภูมิปัญญา

ท้องถิ่น : กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง” **ปริญญานิพนธ์คุณวุฒิ**

บัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2535

ราชบัณฑิตยสถาน **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525** พิมพ์ครั้งที่ 6

กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์ 2539

วิจิตร ศรีสอาน “หน่วยที่ 1 ลักษณะและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล” ใน **เอกสาร**

**การสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล** พิมพ์ครั้งที่ 23 หน้า 1–31 นนทบุรี

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2541

วิชัย มานะพิมพ์ **พิน ศิลปดนตรีพื้นบ้านอีสาน** อานาจเจริญ ม.ป.ท. 2545

วิชา ทรวงแสง “ภูมิปัญญาท้องถิ่น กับการเรียนการสอนในสถาบันราชภัฏ” **วารสารวิชาการ 3**

( มีนาคม 2543 ) หน้า 73 – 79

วิทย์ เทียงบูรณธรรม **พจนานุกรมไทย – อังกฤษ (SE – ED’S MODERN THAI-ENGLISH**

**DICTIONARY MINI EDITION)** กรุงเทพฯ ซีเอ็ดดูเคชั่น 2544

\_\_\_\_\_ **พจนานุกรมอังกฤษ – ไทย (SE – ED’S MODERN ENGLISH - THAI**

**DICTIONARY SUPER - MINI EDITION)** กรุงเทพฯ ซีเอ็ดดูเคชั่น 2541

ศิริพงษ์ นวลแก้ว “การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นของโรงเรียน

ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน” **วิทยานิพนธ์ปริญญา**

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร 2540

สมชาย หิรัญกิตติ **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** กรุงเทพมหานคร วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ 2542

สมพงษ์ เกษมสิน **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่** กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2516

สอ เสถบุตร **NEW MODEL ENGLISH – THAI DICTIONARY** กรุงเทพมหานคร

ไทยวัฒนาพานิช 2540

สามารถ จันทร์สุรย์ “ภูมิปัญญาชาวบ้าน : รากฐานในการพัฒนาบ้านเมือง” **วารสารวัฒนธรรมไทย**

29 ( กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2533 ) หน้า 73 – 85

- สุมนทิพย์ บุญสมบัติ “การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้” ใน *ประมวลบทความ การปฏิรูปการศึกษา* หน้า 75 – 90 นภลัย สุวรรณธาดา บรรณาธิการ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2544
- สุรัตน์ มุทวงศ์ “การศึกษาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2537
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ “หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ ในการบริหารการศึกษา* หน้า 74 – 75 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2536
- หลวงชาญ (นามแฝง) “ย้อนอดีตการศึกษาของเรา” *วารสารวิทยากร* 99 (พฤศจิกายน 2543) หน้า 34 – 53
- อังกูล สมคะเนย์ “สภาพและปัญหาการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้พัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2535
- อินทรา หิรัญสาย “ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการปฏิรูปการศึกษา” *วารสารวิชาการ* 5 (ตุลาคม 2545) หน้า 18 – 22
- อิสพิยาภรณ์ ฉายขจร “บทบาทการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2544
- เอกวิทย์ ณ ถลาง *ภูมิปัญญาชาวบ้านสี่ภูมิภาค : วิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย* นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2540

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

### 1. นายกิตติพงษ์ ชันดี

ตำแหน่ง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปทุมราชวงศา สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาอำนาจเจริญ

วุฒิทางการศึกษา กศ.ม. สาขา การบริหารการศึกษา

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- ปรินญาณิพนธ์ได้รับการคัดเลือกเป็นงานวิจัยดีเด่นของ สปช. ปี 2535
- เป็นข้าราชการตัวอย่างของ สปจ. อำนาจเจริญ ปี 2540
- ได้รับโล่เป็นข้าราชการดีเด่น อำเภอหัวตะพาน ปี 2539
- เป็นวิทยากรอบรมการวิจัยของ สปจ. อำนาจเจริญ

ฯลฯ

### 2. นางสาวแสงรุณี มีพร

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ

วุฒิทางการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ปี 2528 – ปัจจุบัน
- ศึกษาดูงานโครงการแลกเปลี่ยนวิชาชีพครู ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา  
เป็นเวลา 1 ปี
- เป็นผู้ประเมินภายนอกของ สมศ.
- เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

ฯลฯ

3. นายบุญมี ภิญญศักดิ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนกง อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ

วุฒิทางการศึกษา ปริญญาโท สาขา พัฒนาสังคม ( พบ.ม.)

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- ปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา
- คณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอชานุมาน ปี 2540 – 2544
- กรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอำนาจเจริญ ปี 2543 – 2546
- ประธานเครือข่ายพัฒนาชีวิตครูอำเภอชานุมาน ปี 2542 – ปัจจุบัน

ฯลฯ

4. นายทนงศักดิ์ ตันวงศ์

ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

วุฒิทางการศึกษา ปริญญาโท สาขา พลศึกษา ( กศ. ม.)

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- เป็นวิทยากรดำเนินการอบรมเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ
- เป็นนักวิชาการสำนักศึกษาศึกษาธิการอำเภอปทุมราชวงศา
- เคยดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนประถมศึกษา

ฯลฯ

5. นายมิตรชัย มีชัย

ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนบ้านโนนงาม อำเภอปทุมราชวงศา

จังหวัดอำนาจเจริญ

วุฒิทางการศึกษา ปริญญาโท สาขา ศึกษาศาสตร์ ( กศ.ม.)

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- เป็นวิทยากรอบรมการวิจัยของ อำเภอปทุมราชวงศา
- เป็นครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน

ฯลฯ



**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถาม**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อจุดประสงค์ในการศึกษากระบวนการบริหารบุคลากร  
ปราชญ์ท้องถิ่น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของ  
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน  
ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกระบวนการ  
บริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น

การตอบแบบสอบถามชุดนี้จะไม่มีการทบทวนต่อผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา  
แต่ประการใด ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย 3 ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือ เติมข้อความลงใน  
..... ให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) ครูผู้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน

2. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือได้รับผิดชอบงานความสัมพันธ์กับชุมชน

( ) น้อยกว่า 6 ปี ( ) 6-10 ปี ( ) 11-15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี

3. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

4. อายุ ( ) น้อยกว่า 31 ปี ( ) 31-40 ปี

( ) 41-50 ปี ( ) 51-60 ปี

5. วุฒิต่างการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) สูงกว่าปริญญาโท

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น

- คำชี้แจง**
1. กรุณาภาเครื่องหมาย 3 ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน
  2. กรุณากรอกข้อความเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นที่มีการปฏิบัติจริงในโรงเรียนของท่าน

**ตัวอย่าง**

ข้อที่	กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น (ด้าน / กิจกรรม)	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	การกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น การกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติ	3				

จากตัวอย่าง แสดงว่า ผู้บริหารหรือโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด

หมายเหตุ ปราชญ์ท้องถิ่น หมายถึง บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ มีปัญญารอบรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในท้องถิ่นหรือชุมชนหรือเป็นผู้มีภูมิปัญญาท้องถิ่น มีคำที่ใช้เรียกได้หลายคำ เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ปัญญาชนชาวบ้าน ผู้มีภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้ทรงปัญญาชุมชน ครูภูมิปัญญา เป็นต้น

ข้อที่	กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( ด้าน / กิจกรรม )	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	<b>1. การกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b> การกำหนดนโยบายการสรรหาปราชญ์ท้องถิ่น อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ					
2	การกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่น สอดคล้องกับโครงสร้างการดำเนินงานหรือการ พัฒนาของสถานศึกษา					
3	การกำหนดนโยบายทั้งระยะสั้นและระยะยาวและ มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
4	การกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่นเป็น ลายลักษณ์อักษรและสื่อสารตรงกัน					
5	การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายด้านปราชญ์ท้องถิ่น					
1	<b>2. การวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b> การรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปราชญ์ ท้องถิ่น เพื่อนำมาวางแผนการบริหารงาน บุคลากร					
2	การคาดคะเนหรือกำหนดจำนวนบุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่นตามความต้องการ					
3	การวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการพัฒนา ทางการศึกษา ภาวะตลาดท้องถิ่น หรืออาชีพใน อนาคต เพื่อกำหนดแนวทางการจัดหาบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น					
4	การดำเนินการวางแผนบุคลากรด้าน ปราชญ์ท้องถิ่นในสาขาที่จำเป็น					
5	การกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง					
6	การตรวจสอบความเหมาะสม ความก้าวหน้า และ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแผน ปฏิบัติงาน ด้านปราชญ์ท้องถิ่นเป็นระยะๆ					

ข้อที่	กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( ด้าน / กิจกรรม )	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>3. การสรรหามูลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>					
1	การกำหนดเป้าหมายและจำนวนในการสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา					
2	การกำหนดลักษณะ ความสามารถ หรือสาขา ที่ต้องการในการสรรหาและคัดเลือกปราชญ์ท้องถิ่น					
3	การสรรหาโดยการประกาศผ่านสื่อต่างๆ โดยการชักชวนและวิธีอื่นๆ ที่เหมาะสม					
4	การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการสรรหา ร่วมกันเพื่อให้ได้ปราชญ์ท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูง					
	<b>4. การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>					
1	การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นที่มีคุณภาพตรงตามสาขาที่ต้องการ					
2	การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สมัครรับ การคัดเลือกตามความรู้ความสามารถของตน					
3	การตรวจสอบประวัติ ความสามารถคุณสมบัติพื้นฐาน ประสิทธิภาพของผู้สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นปราชญ์ท้องถิ่น					
4	เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกปราชญ์ท้องถิ่น					
5	การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นด้วยระบบคุณธรรม					

ข้อที่	กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( ด้าน / กิจกรรม )	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>5. การจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น</b>					
1	การวางแผน กำหนดขั้นตอนในการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างถูกต้อง					
2	การรวบรวมเก็บข้อมูลของปราชญ์ท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านอย่างเป็นระบบ					
3	การจัดกระทำข้อมูลและรวบรวมเป็นทะเบียนปราชญ์ท้องถิ่นอย่างเป็นปัจจุบัน					
4	การนำข้อมูลปราชญ์ท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นทุกด้าน					
	<b>6. การปลุกนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>					
1	การวางแผนเตรียมการปลุกนิเทศแบบไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการ					
2	การแนะนำปราชญ์ท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเกี่ยวกับ โรงเรียนและ บุคลากร สายงานต่างๆ ในโรงเรียน					
3	การประชุมชี้แจงปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น วัน เวลา ค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเข้าใจร่วมกัน					
4	การแนะนำปราชญ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับวินัย และแนวปฏิบัติ ต่างๆ					

ข้อที่	กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( ด้าน / กิจกรรม )	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>7. การมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>					
1	การมอบหมายงานตรงกับความสามารถและความสามารถของปราชญ์ท้องถิ่นแต่ละคน					
2	การจัดครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง					
3	การสร้างความตระหนักแก่ปราชญ์ท้องถิ่น เกี่ยวกับความคาดหวังของสถานศึกษาจาก ปราชญ์ ท้องถิ่น					
4	การเปิดโอกาสให้ปราชญ์ท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน					
	<b>8. การพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>					
1	การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจัดทำ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาอย่างชัดเจน					
2	การฝึก อบรม สัมมนา ทัศนศึกษา เกี่ยวกับงาน อย่างสม่ำเสมอ					
3	การส่งเสริมให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ได้ พัฒนา ตนเองอยู่เสมอ					
4	การสนับสนุนให้ปราชญ์ท้องถิ่นจัดทำตำรา เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น					
5	การจัดงบประมาณเพื่อฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					
6	การนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อย่าง สม่ำเสมอ					

ข้อที่	กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( ด้าน / กิจกรรม )	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>9. การประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น</b>					
1	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน					
2	การกำหนดวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน					
3	การจัดทำเครื่องมือการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน					
4	การแจ้งให้ทราบล่วงหน้าถึงวิธีการใน การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
5	การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนักเรียน					
6	การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหาร หรือ ครูในโรงเรียน					
7	การประเมินผลอย่างครอบคลุมทั้งก่อน ดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลัง ดำเนินการ					
8	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ					
	<b>10. สวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น</b>					
1	การยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ตามความเหมาะสม					
2	การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการตาม ความเหมาะสมและบริสุทธิคุณธรรม					
3	การจัดสถานที่ทำงาน และเครื่องอำนวยความสะดวก ให้ตามสมควร					
4	การจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการระหว่าง บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นกับสถานศึกษาและ ชุมชน					



ข้อที่	กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น ( ด้าน / กิจกรรม )	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5	การจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานต่อนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน					
	<b>11. วินัยและการรักษาวินัย</b>					
1	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและชี้แจงให้ บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นทราบ					
2	การเปิดโอกาสให้ปราชญ์ท้องถิ่นได้ร้องทุกข์ ร้องเรียน ด้วยความเต็มใจและเข้าใจ					
3	การให้ความสนใจและพิจารณาอย่างถี่ถ้วน รอบคอบหากมีการร้องเรียนที่พอเชื่อถือได้					
4	การเตรียมการป้องกันการกระทำผิดและ แนวทาง แก้ไข					
	<b>12. การให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจาก การ ปฏิบัติงาน</b>					
1	การกำหนดระเบียบ สาเหตุในการพ้นจากงาน ของบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น					
2	การเตรียมการหรือให้คำแนะนำช่วยเหลือถ้ามี บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจากงาน					
3	การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพสร้าง รายได้					
4	การเตรียมการหรือดูแลและช่วยดำเนินการใน ส่วนที่เกี่ยวข้องแก่ครอบครัวบุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่นหากมีผู้ถึงแก่กรรม					

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกระบวนการ บริหารบุคลากร  
ปราชญ์ท้องถิ่น

คำชี้แจง กรุณาเขียนบรรยายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ  
กระบวนการบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น

กระบวนการบริหารปราชญ์ ท้องถิ่น	ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การกำหนดนโยบายบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น		
2. การวางแผนบุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่น		
3. การสรรหาบุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่น		
4. การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่น		
5. การจัดทำทะเบียนและ ประวัติบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น		
6. การปฐมนิเทศบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น		
7. การมอบหมายงานบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น		

กระบวนการบริหารปราชญ์ ท้องถิ่น	ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
8. การพัฒนาบุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่น		
9. การประเมินบุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่น		
10. สวัสดิการ การสร้างขวัญ กำลังใจบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น		
11. วินัยและการรักษาวินัย		
12. การให้บุคลากรปราชญ์ ท้องถิ่นพ้นจากการปฏิบัติงาน		
อื่นๆ (ระบุ)		

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นักศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้วิจัยฯ

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ พิเศษ 1/2546

โรงเรียนบ้านโสกใหญ่ หมู่ที่ 3 ตำบลสี่  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ  
37110

25 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปทุมราชวงศา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบบันทึกข้อมูลปราชญ์ท้องถิ่น จำนวน 36 เล่ม

ด้วย ข้าพเจ้า นางสาววาสนา ผาเหล่า อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนบ้านโสกใหญ่  
กำลังศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ระดับบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระในเรื่อง การบริหารบุคลากร  
ปราชญ์ ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ มีความ  
จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปราชญ์ท้องถิ่นของโรงเรียน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน  
กรุณาส่ง แบบเก็บรวบรวมข้อมูลปราชญ์ท้องถิ่นให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาอำเภอปทุมราชวงศา เพื่อช่วยกรูณากรอกข้อมูลส่งสำนักงานการประถมศึกษาภายใน  
วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546 ซึ่งข้าพเจ้าจะเข้ามาติดต่อขอรับต่อไป

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน เช่นเคย และ  
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

วาสนา ผาเหล่า

(นางสาววาสนา ผาเหล่า)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

(สำเนา)

โรงเรียนบ้านโสกใหญ่ หมู่ที่ 3 ตำบลลือ  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ  
37110

23 มกราคม 2547

เรื่อง การมอบคืนข้อมูลและขอขอบคุณที่อนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ทะเบียนภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่น ครูภูมิปัญญา จำนวน 1 เล่ม

ตามที่ ข้าพเจ้า นางสาววาสนา ผาเหล่า อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนบ้านโสกใหญ่  
ซึ่งกำลังศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล  
ภูมิปัญญาท้องถิ่นปราชญ์ท้องถิ่น ครูภูมิปัญญา โรงเรียนของท่าน สำหรับทำการวิจัยเพื่อศึกษา  
ค้นคว้าอิสระ และได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจากโรงเรียนของท่าน นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้จัดทำข้อมูลดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอมอบคืนทะเบียนภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่น ครูภูมิปัญญา เพื่อใช้ประโยชน์ในโรงเรียนของท่านต่อไป  
ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ด้วยดีเสมอมา

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

วาสนา ผาเหล่า

(นางสาววาสนา ผาเหล่า)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

(สำเนา)

ที่ พิเศษ 1/2547

โรงเรียนบ้านโสกใหญ่ หมู่ที่ 3 ตำบลสี่  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ  
37110

29 มกราคม 2547

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน .....

ด้วยข้าพเจ้า นางสาววาสนา ผาเหล่า อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนบ้านโสกใหญ่  
กำลังศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ระดับบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระในเรื่อง การ  
บริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัด  
อำนาจเจริญ ตามโครงการค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าว ข้าพเจ้าได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม  
ข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการวิจัยไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้  
เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและ  
กระบวนการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ได้กรุณา  
พิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ สำหรับ  
รายละเอียดอื่นๆ ข้าพเจ้าจะนำเรียนด้วยตนเอง

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดีเช่นเคย และ  
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วาสนา ผาเหล่า

(นางสาววาสนา ผาเหล่า)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

โทร. ....

(สำเนา)

ที่ พิเศษ 2 / 2547

โรงเรียนบ้านโสกใหญ่ หมู่ที่ 3 ตำบลสี่  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ  
37110

8 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 2 ชุด

ด้วย ข้าพเจ้า นางสาววาสนา ผาเหล่า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติจากทางมหาวิทยาลัยให้ทำการวิจัยเพื่อ  
ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ มีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้  
กระบวนการทำการวิจัยถูกต้องตามหลักวิชาการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน และครู  
ผู้รับผิดชอบงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน กรุณาตอบแบบสอบถามตามที่ส่งมาพร้อมนี้

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน และขอขอบพระคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

วาสนา ผาเหล่า

(นางสาววาสนา ผาเหล่า)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



(สำเนา)

ที่ 3 / 2547

โรงเรียนบ้านโสกใหญ่ หมู่ที่ 3 ตำบลสี่  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ  
37110

22 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน...

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 2 ชุด

ด้วย ข้าพเจ้า นางสาววาสนา ผาเหล่า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติจากทางมหาวิทยาลัยให้ทำการวิจัยเพื่อ  
ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาวิจัย  
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านและครูผู้รับผิดชอบงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน กรุณาตอบ  
แบบสอบถามตามที่ส่งมาพร้อมนี้

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน เช่นเคย และ  
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

วาสนา ผาเหล่า

(นางสาววาสนา ผาเหล่า)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

## ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

## ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แต่ละด้าน โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรม SPSS/PC+

ตัวแปร	Reliability Coefficients ( items )	Alpha
การกำหนดนโยบายบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	5	.8364
การวางแผนบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	6	.9058
การสรรหาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	4	.8460
การคัดเลือกบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	5	.9256
การจัดทำทะเบียนและประวัติบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	4	.8943
การปฐมนิเทศบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	4	.9378
การมอบหมายงานบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	4	.9138
การพัฒนาบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	6	.9330
การประเมินบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น	8	.9611
สวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร ปราชญ์ท้องถิ่น	5	.8759
วินัยและการรักษาวินัย	4	.9346
การให้บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นพ้นจาก การปฏิบัติงาน	4	.9317

ภาคผนวก จ  
รายนามบุคลากรปราชญ์ท้องถิ่น

บุคลากรปราชญ์ท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปทุมราชวงศา  
จังหวัดอำนาจเจริญ ตามสาขาต่างๆ

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน	
<b>1. สาขาเกษตรกรรม</b>			
การทำนา	นายสุรยุทธ พุทธรัตน์	บ.นาหว่า ต.นาหว่า อ.ปทุมราชวงศา	
	นายสำนัก วงศ์ศาสตร์	บ.ห้วยงูเหล็ก ต.นาหว่า	
	นายสำรวย คำบรรณ	บ.ห้วยงูเหล็ก ต.นาหว่า	
	นายแดง สีเขียว	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย	
	นายปราณี หงษา	บ.ดอนคู ต.ห้วย	
	นายประมวล มณีเขียว	บ.ลือ ต.ลือ	
	นายแพง ภูโสม	บ.โสกใหญ่ ต.ลือ	
	นายสี ดนสุขชา	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม	
	การทำไร่สวนผสม	นายยู ลายทอง	บ.ทิวผล ต.นาหว่า
		นายรัตน์ มิ่งขวัญ	บ.หินกอง ต.นาหว่า
นายประหัด หอมน้อย		บ.นาป่าแซง ต.นาป่าแซง	
นายประหัด ดวงมณี		บ.คำย่านาง ต.นาป่าแซง	
นายทองจันทร์ คำเสน		บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย	
นายวิเชียร แสงคำ		บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย	
นายถวัลย์ ส่งสุขเลิศสันติ		บ.นาผาง ต.ห้วย	
นายบัวริน ศรีบัวลา		บ.นาผาง ต.ห้วย	
นายบัวริน ศรีบัวลา		บ.นาผาง ต.ห้วย	
นางเหลียม อภัยจัน		บ.สว่างใต้ ต.ห้วย	
นายราวี เจือบุญ		บ.หนองสะโน ต.ห้วย	
นายเข็มพร เสียงหวาน		บ.คำโพน ต.คำโพน	
นายเสียน ไชยโท		บ.เกษมสุข ต.ลือ	
นายนวนัน ชันทวีชัย		บ.โนนงาม ต.โนนงาม	
นายอนุสร หานาม		บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	
นายทองคำ สารราษฎร์		บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การเกษตรทฤษฎีใหม่	นายพูนเกียรติ ศรีปัญญา	บ.สามแยกชมภู ต.นาป่าแซง
การทำไร่	นายสำลี บุญกัณฑ์ นายวิสุทธิ์ เขียวเข้ม	บ.ชูชาติ ต.ลือ บ.ชูชาติ ต.ลือ
การทำไร่อ้อย	นายประสิทธิ์ รักพรหม นายบุญโฮม จำปานนท์	บ.หินกอง ต.นาหว่า บ.คำโพน ต.คำโพน
การทำสวนยางพารา	นายวินัย โปธิ	บ.คำโพน ต.คำโพน
การปลูกผักปลอดสารพิษ	นางดอกดวง โล่ห์คำ นายสมชัย ชูพะเนา	บ.ฤกษ์อุดม ต.ลือ บ.สงยาง ต.หนองข่า
การปลูกแตงโมหวาน	นายสมัย ปรี้อทอง นายคำใหม่ รักษาสัตย์ นายเส็ง บุตตะ	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
การปลูกมะม่วง	นายทองคำ วันผา	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
การปลูกไม้ดอก	นางกนกรัตน์ นาสวรรณ	บ.หนองสะโน ต.ห้วย
การเลี้ยงกิ้ง	นายสำเนียง บุราณ	บ.นาตากล้า ต.หนองข่า
การเพาะเห็ด	นายประศาสตร์ อภิกาญจน์ นางปรานี ชันทอง นางหวาน โสมรักษ์ นางเขียน ลอยลม นายบุญเกิด ชันนุ นายบัวกัน คำแสน นางอรดี คณะรัตน์ นางบุญมี วรรณทอง นายสะอาด อยู่เย็น นางสุดา มูลเพ็ญ นายหนา มุทาพร	บ.หนองแสง ต.นาหว่า บ.โลกพระ ต.นาป่าแซง บ.โลกพระ ต.นาป่าแซง บ.โลกพระ ต.นาป่าแซง บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย บ.นาผาง ต.ห้วย บ.ลือ ต.ลือ บ.โสภใหญ่ ต.ลือ บ.ชูชาติ ต.ลือ
การเลี้ยงโค	นายวิลัย วินลี	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
การเลี้ยงนกกระทา	นายวิรัตน์ ลอยฟ้า	บ.ห้วย ต.ห้วย

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การเลี้ยงไก่	นายหนูเต็ง วัฒพิชัย	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายอลงกรณ์ คลฟ้าธา	บ.ลือ ต.ลือ
	นางบุญเหลือ โศภโพธิ์	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นางฟอง นางาม	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายพิมพ์ ทาทอง	บ.หนองข่า ต.หนองข่า
การเลี้ยงสัตว์ปีก	นายจันดี นามลา	บ.สามแยก ต.คำโพน
การเลี้ยงปลา	นายจรูญ รักไทย	บ.นิคม ต.คำโพน
	นายอำพร ทองทับ	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นายประหยัด เขียวเข้ม	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายหลอม ลากสาร	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายปรีชา พลแสน	บ.โนนงาม ต.โนนงาม
	นายเสียง ปาตะสี	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม

## 2. สาขาอุตสาหกรรมและ

### หัตถกรรม

การจัดสาน	นายสมพงษ์ รักโคตร	บ.ห้วยงูเหลือม ต.นาหว้า
	นายศุภชัย หางค์	บ.สามแยกชมภู ต.นาป่าแซง
	นายเรียบ สิริมังคะ	บ.นาป่าแซง ต.นาป่าแซง
	นายกอง กาเผือกงาม	บ.นาป่าแซง ต.นาป่าแซง
	นายวัน หงษ์พันธ์	บ.คำย่านาง ต.นาป่าแซง
	นายจอม ลาเลิศ	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายกอง ทองทับ	บ.ดอนซาด ต.ห้วย
	นายถนอม พรหมม่วงโป้	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายบุญ ย้ายาบ	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายสมบูรณ์ ทองดวง	บ.โค้งอร่าม ต.คำโพน
	นายจันทร์ วิลามาศ	บ.โค้งอร่าม ต.คำโพน
	นายหาด วรรณโสภ	บ.ฤกษ์อุดม ต.ลือ
	นายนิยม อุทิศสาร	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การสานแห	นายเงิน มุทา	บ.สหกรณ์ ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นายประเสริฐ บุญมาศ	บ.สหกรณ์ ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นายอุคร โทบุตรดี	บ.โนนสำราญ ต.นาหว้า
	นายบุญมา ราชันรี	บ.คำย่านาง ต.นาป่าแขง
	นายสำราญ ศรีชัย	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายสุวรรณชัย พรหมปราบ	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายสนธิ อินลี	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นายเลื่อน บุษรากรณ์	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายฤทธิ์ ศิวทอง	บ.นิคม ต.คำโพน
	นายสมหวัง สิทธิธรรม	บ.โค้งอร่าม ต.คำโพน
	นายประสิทธิ์ ประนำมา	บ.โค้งอร่าม ต.คำโพน
	นายหนูพิมพ์ อัปกาญจน์	บ.เกษมสุข ต.ลือ
	นางสำลี บุญกันท์	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายคนัย วันทอง	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายกลม โพธารินทร์	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายแดง นำมา	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายผาด พระสุมาต	บ.ม่วงไปี ต.โนนงาม
นายจันทร์ เอกศรี	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	
การทำตระกร้าด้วย เถาวัลย์	นายทศพล วงษ์ดา	บ.หนองแสง ต.นาหว้า
การสานตระกร้าไม้ไผ่	นายวัฒน์พงษ์ ทองมาก	บ.นาผาง ต.ห้วย
การสานตะกร้าพลาสติก	นายเหรียญชัย พรหมพิทักษ์	บ.ลือ ต.ลือ
การสานตะกร้าด้วย ก้านมะพร้าว	นางอิด ทองเลี้ยง	บ.สหกรณ์ ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นางแดง แก่นบุตร	บ.สหกรณ์ ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
การสานตะกร้าด้วย ก้านมะพร้าว	นายคำพันธ์ พรหมมาศ	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ



สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การสานกระติบข้าว, หวด	นายผาง อุ่นใจ	บ.ทวีผล ต.นาหว้า
	นายสุข พึ่งพบ	บ.โนนตำราญ ต.นาหว้า
	นายกัญหา ลาภารัตน์	บ.โลกพระ ต.นาป่าแขง
	นายวร ดวงพิลา	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายที ใจใส	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นางอุไร กาเผือก	บ.แสนสุข ต.ลือ
	นายสง วรรณโสภ	บ.แสนสุข ต.ลือ
	นายสัง สีบัวลา	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นายพุก อภัยจัน	บ.เกษมสุข ต.ลือ
	นางสวย โพธารินทร์	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายบุญรอด ประสมสุข	บ.โนนงาม ต.โนนงาม
	นายสี ดนสุขขา	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
	นายไพ คนคง	บ.หนองหิน ต.หนองข่า
	นายกาญจน์ ทองรัง	บ.โลกคำย ต.หนองข่า
การสานเสื่อด้วยเตย	นางสวรรค สาสาร	บ.ทวีผล ต.นาหว้า
	การสานสวิง	นายสุบรรณ ลาภมาก
การสานกระเป่า	นายคำ รักโคตร	บ.แสนสุข ต.ลือ
	การถักกระเป่า	นางละเอียด ทองอร่าม
การถักกระเป่า	นางวารี เข้มทองดำ	บ.หนองแสง ต.นาหว้า
	นายสุภาพ วงศาสตร์	บ.โลกพระ ต.นาป่าแขง
	นางต้อย กุมภิโร	บ.วินัยดี ต.นาป่าแขง
	นางวารุณี เข้มทอง	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นางไพจิตร ก่อคุณ	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นางบุญชู อนันต์	บ.ค้ำน้อย ต.ห้วย
	นางสุวรรณิ มั่นแท้	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นางมะลิ คุมแก้ว	บ.เกษมสุข ต.ลือ
	นางศิริวัฒ สว่างเนตร	บ.คิมใหญ่ ต.หนองข่า

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน	
ทอผ้าพื้นเมือง, ทอผ้ามัดหมี่	นางหนูแดง ชื่นภิรมย์	บ.สหกรณ์ ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา	
	นางเทียม ปาบุตร	บ.หนองแสง ต.นาหว้า	
	นางสีพร วรรณโสภา	บ.โลกพระ ต.นาป่าแซง	
	นางคำ สิงหา	บ.โลกพระ ต.นาป่าแซง	
	นางบัน เจริญวงศ์	บ.สามแยกชมภู ต.นาป่าแซง	
	นางลม ป้อมหิน	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย	
	นางสาวหนูจัน ภูศิริรักษ์	บ.นาผาง ต.ห้วย	
	นางดวงจันทร์ อุทธา	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย	
	นางพุกษา อินลี	บ.ดอนคู้ ต.ห้วย	
	นางเลิศ ราศี	บ.ดอนคู้ ต.ห้วย	
	นางแสงจันทร์ พิมสุตะ	บ.สามแยก ต.คำโพน	
	นางหนูเวียง มนต์	บ.คำโพน ต.คำโพน	
	นางจินดา โสมรักษ์	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ	
	นางอำคา แก่นกุล	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ	
	นางสมปอง อุทิศสาร	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ	
	นางดาวทอง บุญกัณฑ์	บ.ชูชาติ ต.ลือ	
	นางอัมพร เขียวเข้ม	บ.ชูชาติ ต.ลือ	
	นางบังอร มณเฑียร	บ.ชูชาติ ต.ลือ	
	การทอผ้าจิด	นางวร บุญพระโรช	บ.คำน้อย ต.ห้วย
		นางบุญจันทร์ บุญลума	บ.นิคม ต.คำโพน
นางฮู้ พาพันธ์		บ.นิคม ต.คำโพน	
นางลำควน ภูศิริรักษ์		บ.โค้งอร่าม ต.คำโพน	
นางเพ็ญ แสงคำ		บ.โค้งอร่าม ต.คำโพน	
นางอรวรรณ โพธิ์แก้ว		บ.เกษมสุข ต.ลือ	
การมัดหมี่	นางหวาง มาพงษ์	บ.นาป่าแซง ต.นาป่าแซง	
การผลิตผ้าฝ้าย	นายเสริม นามทะไชย	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ	

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน	
การทอเสื่อจากกก, ผีอ	นางสวรรค์ สาสาร	บ.ทวีผล ต.นาหว้า	
	นางทองสี โทบุตรดี	บ.โนนสำราญ ต.นาหว้า	
	นางลำเพลิน วันชัย	บ.สามัคคี ต.นาป่าแขง	
	นางคำ โพธารินทร์	บ.สามแยกชมภู ต.นาป่าแขง	
	นางจกรี กาเผือก	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย	
	นางบุญหลาย สีชาเขต	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย	
	นางคำพัน ปาบุตร	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย	
	นางพัศศรี เสตะบะ	บ.นาผาง ต.ห้วย	
	นายบา ยอดหอ	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย	
	นางกอมมี กุมภีโร	บ.ห้วย ต.ห้วย	
	นางตระกูล หม่วยนอก	บ.สามแยก ต.คำโพน	
	นางปัญญา จำปานนท์	บ.คำโพน ต.คำโพน	
	นางอำไพ คุมแก้ว	บ.เกษมสุข ต.ลือ	
	นางวิไล บรือทอง	บ.สนามชัย ต.โนนงาม	
	นางหมิง ไพยะกาล	บ.สงยาง ต.หนองข่า	
	นางปุ่น ทาทอง	บ.หนองข่า ต.หนองข่า	
	การทำฟืม หลา เหล่น	นายมี ภาษาดี	บ.แสนสุข ต.ลือ
	การทำไม้กวาด ทางมะพร้าว	นายสำลี ลากมาก	บ.หนองแสง ต.นาหว้า
นายสากล ลากมาก		บ.นาผาง ต.ห้วย	
	นายหัด ส่งศรี	บ.โค้งอร่าม ต.คำโพน	
การทำไม้กวาดเป้ง	นางเทียม แก้วพรม	บ.สามัคคี ต.นาป่าแขง	
การทำไม้กวาดมือเสือ	นายพิน หวานใจ	บ.โสกใหญ่ ต.ลือ	
การทำคราดไม้ไผ่	นายบุญมี อนันต์	บ.คำน้อย ต.ห้วย	
การทำกระเป่า	นางจันศรี พุดแดง	บ.หนองสะโน ต.ห้วย	
การทำกระด้ง	นายลี สมวัตร	บ.ห้วย ต.ห้วย	
การทำเปลไม้ไผ่	นายจำปา เขียวขัน	บ.คำน้อย ต.ห้วย	
	นายอำคา แก่นกุล	บ.โสกใหญ่ ต.ลือ	
	นายเรือง นิมมา	บ.ฤกษ์อุดม ต.ลือ	

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การทำบั้งไฟ	นายวันนา มัชยามาศ	บ.หนองแสง ต.นาหว้า
	นายวันนา มัชยามาศ	บ.นาผาง ต.ห้วย
การทำเครื่องดนตรี(พิณ)	นายวัง ลาหาญ	บ.คำย่านาง ต.นาป่าแขง
การทำกลองยาว	นายคำมี ผิวละมุล	บ.นาผาง ต.ห้วย
การตัดเย็บเสื้อผ้า	นางอรพิน สีเสด	บ.ห้วยงูเหล็กม ต.นาหว้า
	นางมณฑา ตระทอง	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นางปราณี หงษ์วงศ์	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นางสุพรม หวานใจ	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นางหนูพุด แก้วกานก	บ.เกษมสุข ต.ลือ
	นางเฉา แสนเลิง	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นางหนูเบ็ง มุทาพร	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นางบุญล้อม คำเสน	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
การทำหมอน	นางอรทัย บรรทุปา	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นางคำภา แก่นคำ	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นางสาวรุ่งนภา ไข่แก้ว	บ.หินกอง ต.นาหว้า
ช่างเสริมสวย	นางราตรี ชาวนาฝือ	บ.โลกพระ ต.นาป่าแขง
	นางสาวไพวัน อูปกาญจน์	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นายขันตี นามลา	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นางวรรชมน ทุมภู	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นางเพชรรา ใจแก้ว	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นางคุณ อูปกาญจน์	บ.เกษมสุข ต.ลือ
	นางปอนด์ ชันทวิชัย	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นางครรชนิ นีวทอง	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นางโสภา สอนพงษ์	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน	
ช่างตัดผม	นายคำพวง วันชัย	บ.สามัคคี ต.นาป่าแซง	
	นายชม กุลสิงห์	บ.สามแยกชมภู ต.นาป่าแซง	
	นางนวย สารรัตน์	บ.นาผาง ต.ห้วย	
	นายถนอม พรหมม่วงโป้	บ.ห้วย ต.ห้วย	
	นายดวงปี อยู่เย็น	บ.สามแยก ต.คำโพน	
	นายผาง ทวีแสง	บ.สามแยก ต.คำโพน	
	นายวิไล ศรีบุญ	บ.คำโพน ต.คำโพน	
	นายสัมฤทธิ์ มนเทียร	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ	
	งานช่างทั่วไป	นายโยธี กาเผือกงาม	บ.สามแยก ต.คำโพน
		นายทิพวรรณ บุญตั้ง	บ.คำโพน ต.คำโพน
		นายแสงชัย หาญเสมอ	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
		นายเรียม ทองรัง	บ.โคกค่าย ต.หนองข่า
		นายเลิศ ทาทอง	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
		นายอุดม พลเสน	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
นายทรงศักดิ์ อุณาภาค		บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	
นายนิวรรณ แสนโท		บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	
ช่างไม้		นายทองปราบ คงมั่งคละ	บ.ทวีผล ต.นาหว่า
		นายมังกร วันทอง	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายอคุลย์ กุญโสม	บ.นาผาง ต.ห้วย	
	นายทองคำ ชายแก้ว	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย	
	นายสำเร็จ ชารีหอม	บ.คำโพน ต.คำโพน	
	นายลวน แสนแดง	บ.เกษมสุข ต.ลือ	
	นายเสาร์ พาพงศ์	บ.ชูชาติ ต.ลือ	
	นายสาย จะหนูแสง	บ.ชูชาติ ต.ลือ	
	นายคัน มุทาพร	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม	
	นายเอี่ยม โสมรักษ์	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม	
	นายนำ อินริเดช	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม	

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การทำตุ๋น	นายคำจัน ตรีภักดิ์	บ.โสภโศใหญ่ ต.ลือ
ช่างปูน	นายเดช ป็องแวน	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายบุญศรี ดวงดี	บ.ลือ ต.ลือ
	นายบุญช่วย แก้วใหญ่	บ.เกษมสุข ต.ลือ
	นายเริ่ม แสนเรียง	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายบุญนาน มณเฑียร	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายบุปผา มณเฑียร	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายวัน มุทาพร	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
ช่างทอง	นายสวัสดิ์ วีระพันธ์	บ.โสภโศใหญ่ ต.ลือ
ช่างซ่อมรถ,ช่างเชื่อม	นายสงวน บำเพ็ญ	บ.แสนสุข ต.ลือ
ช่างเชื่อมโลหะ	นายพิทักษ์ หวานใจ	บ.โสภโศใหญ่ ต.ลือ
	นายสมาน จันเวียง	บ.เกษมสุข ต.ลือ
ช่างต่อโรงสีข้าว	นายประมง ไชยโท	บ.เกษมสุข ต.ลือ
ช่างซ่อมจักรยาน	นายมิตรชัย บ่อแก้ว	บ.สามแยกชมภู ต.นาป่าแขง
ช่างไฟฟ้า	นายเป็ยว จันโท	บ.สามแยกชมภู ต.นาป่าแขง
	นายนิพนธ์ สีลารวม	บ.คำน้อย ต.ห้วย

### 3. สาขาการแพทย์

#### แผนไทย

หมอแผนโบราณ	นายคำ ตาระทา	บ.หินแก้ง ต.คำโพน
	นายทอน จารุขัน	บ.โสภโศใหญ่ ต.ลือ
	นายแสวง เต็มทา	บ.ป่าหวาย ต.หนองข่า

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
หมอยาสมุนไพร	นายสมพงษ์ พิลาทอง	บ.นาหว้า ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นายประสิทธิ์ พันธุ์ดี	บ.โคกพระ ต.นาป่าแขง
	นายโสม ทำนุ	บ.โคกพระ ต.นาป่าแขง
	นายไส อินลี	บ.โคกพระ ต.นาป่าแขง
	นายสุภี บรรทุปลา	บ.โคกพระ ต.นาป่าแขง
	นายสี ลูกกลม	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายสำราญ ศรีชัย	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายอ่อนสา ทองเป้า	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายสุรินทร์ ปกครอง	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายทอง สีเขียว	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายจันศรี คำแพง	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นายดี เหลาเคน	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นายคำภา ฟิ่งพบ	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นายบัง วรรณโสภา	บ.แสนสุข ต.ลือ
	นายมา ดวงดี	บ.แสนสุข ต.ลือ
	นางลี ฟิ่งหนู	บ.โสกใหญ่ ต.ลือ
	นายบุคดา จันเที่ยง	บ.เกษมสุข ต.ลือ
	นางศรี จันแรม	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายจำปา จันราลี	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายไส สาโสม	บ.ม่วงไปี ต.โนนงาม
	นายไพ คนคง	บ.โคกค่าย ต.หนองข่า
	นายสีโห ลากสาร	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายบุญมา ทาทอง	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
หมอยาขมิ้น	นายวันฉวี พิมพ์สัน	บ.ฤกษ์อุดม ต.ลือ

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
หมอเส้น,เอ็น	นางสุกัญต์ พิมพวงษ์	บ.นาหว้า ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นายเคน สุดเต้	บ.โคกพระ ต.นาป่าแซง
	นางปิ่น โทบุตรดี	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายกาญจน์ กองแก้ว	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายสุรินทร์ ปกครอง	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายพา อภัยกาญจน์	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นางจุม โมคศักดิ์	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นางอรดี ไชแสง	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นางพอดี	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายอาน ทองบัว	บ.แสนสุข ต.ลือ
	นางคำมา หลักคำ	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นางลี จุกจันทร์	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นางอัมพร เขียวเข้ม	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นางอุคร ลาภรัตน์	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นางนาญ รื่นเรียง	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นางราตรี วันทอง	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นางเผย ปาตะสี	บ.ม่วงไข่ ต.โนนงาม
	นางถนอม พระสุมาตร	บ.ม่วงไข่ ต.โนนงาม
	นางดร แสนเขียว	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายเคน พลเยี่ยม	บ.หนองแมงดา /ร.ร.บ.หนองไฮ



สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
หมอกระดูก	นายพัค แสนแดง	บ.นาหว้า ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นายชาติ ลายทอง	บ.ทวีผล ต.นาหว้า
	นางเข็ม แพงคุณ	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายกาญจน์ กองแก้ว	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายวิรัตน์ ลอยฟ้า	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายहां แก้วกล้า	บ.แสนสุข ต.ลือ
	นายอ้วน ปือทอง	บ.แสนสุข ต.ลือ
	นายประดิษฐ์ คุมแก้ว	บ.เกษมสุข ต.ลือ
	นายหลาย ทาทอง	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายทอน สอนพงษ์	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	การนวดแผนโบราณ	นางอ่อนศรี ฝั่งซ้าย
นางแก้ว กาเผือก		บ.เกษมสุข ต.ลือ
นางสนม ชันนุ		บ.เกษมสุข ต.ลือ
นางประสาขา สุขสัตย์		บ.เกษมสุข ต.ลือ
การทำคลอดแผนโบราณ	นางไข่ คันทวี	บ.สามแยก ต.คำโพน
การรักษาแมงมุมกัด	นางหวาน ศรีสมยา	บ.แสนสุข ต.ลือ
สัตวแพทย์	นายประยูร นิมิตแสงเทียน	บ.แสนสุข ต.ลือ

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
<b>4. สาขาการจัดการ</b>		
<b>ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</b>		
การบวชป่า	นายพา สำเภา	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายแต คุ่มด้วง	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายบุญเกิด อินลี	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นายสมัย ปือทอง	บ.หนองยาง ต.ลือ
	นางรอง แสนเรียง	บ.ชูชาติ ต.ลือ
การอนุรักษ์ป่า	นายบุญทัน มณีสาย	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายฟั่ว มุทาพร	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
	นายบุญ ทองวรรณ	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายหัน แสนโท	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
<b>5. สาขากองทุนและ</b>		
<b>ธุรกิจชุมชน</b>		
กองทุนร้านค้า, กองทุนหมู่บ้าน	นางอรุณ แสนแดง	บ.สหกรณ์ ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นายสุพิน กาเผือก	บ.วินัยดี ต. นาป่าแขง
	นายบรรชา ราสี	บ.โลกพระ ต.นาป่าแขง
	นางวัลยา คำมา	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นางบานเย็น ศรีเมือง	บ.หนองสะโน ต.ห้วย
	นางหนูเวียง มนต์	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายอุทัย เสือสา	บ.โสกใหญ่ ต.ลือ
	นายแสนยา พิมงคล	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นายสมัย ปือทอง	บ.หนองยา ต.ลือ
	นายเผิง กาเผือก	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นางหนูเพียร สิงห์ชา	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
	นายสุข โล่ห์ชัย	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายเคน พันแดง	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายประดิษฐ์ หานาม	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
นายทองคำ สารราษฎร์	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	
นายนิวรรณ แสนโท	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	
กองทุนทอผ้า	นางเพ็ญศรี พุดแดง	บ.นาหว้า ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นางหนาด พุดแดง	บ.นาหว้า ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นางป่า จันทร์หอม	บ.โลกพระ ต.นาป่าแขง
	นางสะอาด มณีสาย	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นางสาวหนูจันทร์ ภูศิริภักย์	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นางวัฒนา สารุสดีย์	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นางอุคร นาแพง	บ.โสกใหญ่ ต.ลือ
	นางทองเรือน เต็มทา	บ.หนองข่า ต.หนองข่า

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
กองทุนขนมเงิน	นางนิตยา วันทอง	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
การขายของสด	นายสุภี ลูมา	บ.นาผาง ต.ห้วย
กองทุนส้มวัว	นางเหลา แพงคุณ	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
การค้าขาย	นายวีระ แสนเจริญสุข	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายสมัย เสี่ยงหวาน	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายวิชัย ไกรกล	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายหมื่น คำจันทร์	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
	นายดี คาสิน	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
	นางมณีจันทร์ เรื่องขวัญ	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม

#### 6. สาขาศิลปกรรม

การวาดผนังโบสถ์	นายสะอาด เสนีย์	บ.โคกพระ ต.นาป่าแขง
	นายพงษ์ ใจมั่น	บ.โคกพระ ต.นาป่าแขง
	นายประสงค์ วันทอง	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
การวาดภาพ	นายเชียร แพงคุณ	บ.หนองสะโน ต.ห้วย
งานหล่อรูปต่างๆ	นายประสงค์ วันทอง	บ.หินกอง ต.นาหว่า
งานปั้นดินเผา	นายแขง ไชแสง	บ.นาผาง ต.ห้วย
การแกะสลักโบสถ์	นายสมพร ใจหมื่น	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
การแกะสลักกระดาษติด โลงศพ	นายลี ณะรัตน์	บ.หนองแสง ต.นาหว่า
	นายลี ณะรัตน์	บ.นาผาง ต.ห้วย
งานปฏิมากรรมศิลปะไทย	นายสุพจน์ ป้องกัน ไทย	บ.แสนสุข ต.ลือ
การจัดพานบายศรี	นางนวล ศรีชาติ	บ.หนองแสง ต.นาหว่า
	นางเปิง ยอดหอ	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นางมา จริญญาภักย์	บ.สงยาง ต.หนองข่า

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน	
หมอลำพื้นบ้าน	นายทวีศักดิ์ จันทา	บ.ห้วยงูเหล็ก ต.นาหว้า	
	นางวี คำเงา	บ.โคกพระ ต.นาป่าแขง	
	นายสายทอง ลาทม	บ.โคกพระ ต.นาป่าแขง	
	นางหน่อม บุษผาชาติ	บ.โคกพระ ต.นาป่าแขง	
	นางทองพูล ละซั่ว	บ.คำย่านาง ต.นาป่าแขง	
	นายกอคุณ เทือกทา	บ.ห้วย ต.ห้วย	
	นายสนธิ ทวีแสง	บ.สามแยก ต.คำโพน	
	นางปัทมมา พันทอง	บ.สามแยก ต.คำโพน	
	นางสังเวียน ควรรการ	บ.โสกใหญ่ ต.ลือ	
	นายเจริญ โคนโพธิ์	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ	
	นางหล้า พ่อคำไพ	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ	
	นางนวลจันทร์ มุทาพร	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ	
	หมอลำเพลิน	นายบุญทัน มณีสาย	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
		นายกะสันต์ กุลสิงห์	บ.นาผาง ต.ห้วย
นางสีไคร กุลสิงห์		บ.นาผาง ต.ห้วย	
นายไมตรี พานอ่อน		บ.น้อยนาดี ต.ห้วย	
หมอลำคู่	นางสี สุทธิ	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย	
	นายเจริญ ทวีรัตน์	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	
	นายทองมา เอกศรี	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	
การลำภูไท , ลำผญา	นายหิบ วงษ์เทพ	บ.คำโพน ต.คำโพน	
	นางสุภาพร ศาโรโน	บ.หนองแมงดา / ร.ร.บ้านหนองไฮ	
หมอลำตั้งหวาย	นายถัน ลาพิมพ์	บ.ชูชาติ ต.ลือ	
	นางสุภาพร ศาโรโน	บ.หนองแมงดา / ร.ร.บ้านหนองไฮ	
หมอลำซิ่ง	นางบุญเฮือง ภาคน้อย	บ.เกษมสุข ต.ลือ	
	นายถัน ลาพิมพ์	บ.ชูชาติ ต.ลือ	
การร้องเพลง	นายอิสระพงษ์ คนยืน	บ.คำโพน ต.คำโพน	

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การรำเซิ้ง	นางแพงศรี ยอดหอ	บ.คำโพน ต.คำโพน
การฟ้อนรำ, ล้ำ	นางปลาย พันธุมาศ	บ.สามัคคี ต.นาป่าแซง
การเล่นดนตรีไทย	นายกอง รูปแก้ว	บ.แก้วมงคล ต.นาหว้า
การเป่าแคน	นายสวัสดิ์ บุญเย็น	บ.สหกรณ์ ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นายลอค สังฆวัตร	บ.โลกพระ ต.นาป่าแซง
	นายเกา สมน้อย	บ.โลกพระ ต.นาป่าแซง
	นายปี สุทธิ	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายชาติ โอบอ้อม	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายสนิท ทวีแสง	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นายหล่อ บัวบาล	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายสา เทพท้าว	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายสีดา สีสิม	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นายเดช มุทาพร	บ.ม่วงไผ่ ต.โนนงาม
	นายบุญจันทร์ วันทยา	บ.ม่วงไผ่ ต.โนนงาม
	นายศุข ชารีหอม	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายสีโห ลากสาร	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายขำ แสนโท	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
การตีคพิณ	นายจำนัน พันธุมาศ	บ.สามัคคี ต.นาป่าแซง
	นายคำปอย ผาสุข	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายวันดี ทันทิมา	บ.ลือ ต.ลือ
	นายบัวเรียน สีเลี้ยง	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นายจักรวาล พันธุมาศ	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นายสุบิน แสนเรียง	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายมณฑา มุทาพร	บ.หนองข่า ต.หนองข่า
	นายรินทร์ ศรีสุวรรณ	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การตีคชุง	นายวันดี ก้อนแก้ว	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นายดิ่ง โนตสุภา	บ.สามแยก ต.คำโพน
การเป่าขลุ่ย	นายคำปอย ผาสุข	บ.ห้วย ต.ห้วย
การเล่นเหิน	นายคำปอย ผาสุข	บ.ห้วย ต.ห้วย

## 7. สาขาภาษาและ

### วรรณกรรม

ภาษาธรรม	นายพรหม แก่นบุตร	บ.สหกรณ์ ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นายวร ดวงพิลา	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายสำราญ ศรีชัย	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายเต็ง สีแสง	บ.โสกใหญ่ ต.ลือ
	นายพุทธิชาติ โมลี	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายจำปา จันราสี	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายบุญ ทองวรรณ	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายหัน แสนโท	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
ภาษาขอม สรภัญญะ	นายจันทร์ เอกศรี	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นายสมัย เสียงหวาน	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นางคำ แสงส่อง	บ.นาหว้า ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นางกร พรมิวัชัย	บ.นาหว้า ต.นาหว้า อ.ปทุมราชวงศา
	นางบัวศรี แก้วศรี	บ.แก้วมงคล ต.นาหว้า
	นางปิ่น โทบุตรดี	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นางตางค์ ป้อมหิน	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นางเลื่อน สิงหา	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นางแพง ยอดหอ	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายเพียด แสงคำ	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
สรภัญญะ (ต่อ)                    ผญา	นางบุปผา เพชรรัตน์	บ.หนองลุมพุก ต.ถീอ
	นางอุรัญญ์ สุตภักดี	บ.ชูชาติ ต.ถীอ
	นางศรี จันแรม	บ.ชูชาติ ต.ถীอ
	นางประณิต ปาตะถี	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
	นางถนอม พระสุมาตรา	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
	นางย้ง ปาพะชาติ	บ.หนองข่า ต.หนองข่า
	นางทองดี ชาวระนอง	บ.หนองแมงดา/ร.ร. บ.หนองไฮ
	นางประทิน สมคะณย์	บ.หนองแมงดา/ร.ร. บ.หนองไฮ
	นางสุวรรณณี ชารีหอม	บ.หนองแมงดา/ร.ร. บ.หนองไฮ
	นางเข้มพร พละสุนย์	บ.หนองแมงดา/ร.ร. บ.หนองไฮ
	นางบัวเรียน อินทนนท์	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นางทองจันทร์ พรหมโคตร	บ.หนองแมงดา/ร.ร. บ.หนองไฮ
	นางสำถี แก้วพรม	บ.โลกพระ ต.นาป่าแขง
	นางบุษบา พรหมขັນ	บ.โลกพระ ต.นาป่าแขง
	นางสงค์ อินถี	บ.โลกพระ ต.นาป่าแขง
	นางบัว เครือวัลย์	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายแดง เชื้อสุดา	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายสนธิ อินถี	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นายพัน ลาถิศ	บ.หนองสะโน ต.ห้วย
นายสง พรมมาศ	บ.หนองลุมพุก ต.ถীอ	
นายเจริญ ทวีรัตน์	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า	



สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การแต่งกลอนลำ	นายสุบรรณ แพงคุณ	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายกะสันต์ กุลสิงห์	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นางสีไคร กุลสิงห์	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายเปี่ยม เครื่องจันทร์	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายพัน ลาเลิศ	บ.หนองสะโน ต.ห้วย
	นายเหรียญ พรหมพิทักษ์	บ.ลือ ต.ลือ
	นายจำปา หนองเป็ด	บ.เกษมสุข ต.ลือ
	นายแสง พรหมมาศ	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นายทองมา เอกศรี	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
การแต่งเพลง	นายอิสระพงษ์ คนยืน	บ.คำโพน ต.คำโพน

#### 8. สาขาปรัชญา ศาสนา

##### และประเพณี

พิธีกรรม	นายเหมือน กำไมล์	บ.นาหว่า ต.นาหว่า
	นายเถ็ด โอบอ้อม	บ.แก้วมงคล ต.นาหว่า
	นายเคน ฐานันดร	บ.โลกพระ ต.นาป่าแขง
	นายนวล ทองห่อ	บ.วินัยดี ต.นาป่าแขง
	นายเฮือน ต้นโพธิ์	บ.นาป่าแขง ต.นาป่าแขง
	นายสนธิ อินลี	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นายกอง จูมนา	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายพรม ธรรมคำ	บ.หนองสะโน ต.ห้วย
	นายบุญเงิน กาเผือกงาม	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นายสอน ไตยองค์	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นายลี เสดะพะ	บ.สามแยก ต.คำโพน

---

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
พิธีกรรม (ต่อ)                 การสู่ขวัญ	นายหลอ บัวบาน	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายชู จันทร์่วย	บ.ลือ ต.ลือ
	นายทอน จารุขัน	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นายอินทร์ ใจใส	บ.ฤกษ์อุดม ต.ลือ
	นายใจ มุทาพร	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นายหุ่ง กาเผือก	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นายจำปา จันราสี	บ.ชูชาติ ต.ลือ
	นายเป้า พิมพรัตน์	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
	นายสี ตนสุขชา	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
	นายเลียม อ่อนตา	บ.หนองเช่า ต.หนองเช่า
	นายบุญ ทองวรรณ	บ.หนองไฮ ต.หนองเช่า
	นายหัน แสนโท	บ.หนองไฮ ต.หนองเช่า
	นายจันทร์ เอกศรี	บ.หนองไฮ ต.หนองเช่า
	นายทอง พูลเพิ่ม	บ.นาหว้า ต.นาหว้า
	นายสำราญ ศรีชัย	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายโกก ชุมพันธ์	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายทอง สีเขียว	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายเสมอ ป້องแก้ว	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายสี จำปานนท์	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายสมัย เสี่ยงหวาน	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นายวิมล นิมิตแสงเทียน	บ.แสนสุข ต.ลือ
	นายขวย จันทร์่วย	บ.แสนสุข ต.ลือ
	นายลีดา สีมิม	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นายเสน ชาติดา	บ.เกษมสุข ต.ลือ

---

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
ผู้สอนศาสนา	นายเงิน เครือวัลย์	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นายบุญ ก้านกิ่ง	บ.นาผาง ต.ห้วย
	พระอาจารย์แสวง ชันติโก	วัดสุทธาวาส บ.โสกใหญ่ ต.ลือ
หมอไสยศาสตร์	นายคำภา พึ่งพบ	บ.สามแยก ต.คำโพน
หมอผีให้ผีแกน	นางปุย ลาหาญ	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นางทุม คำคานิล	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นางยม บัวบาล	บ.คำโพน ต.คำโพน
	นางยอ บางเหลือ	บ.คำโพน ต.คำโพน
หมอพราหมณ์	นายทองเขียน นนพละ	บ.หินแก้ง ต.คำโพน
	นายคำมา บุญมาก	บ.หินแก้ง ต.คำโพน
หมอดู (กะลา)	นายพิมพ์ อูวง	บ.แสนสุข ต.ลือ
หมอพิธีเลี้ยงปู่ตา	นายเชย หนูศรี	บ.หนองข่า ต.หนองข่า

## 9. สาขาโภชนาการ

การทำอาหารประยุกต์	นางบัวสอน ปฎิจิตร	บ.สหกรณ์ ต.นาหว้า
	นายวรเชษฐ์ โสมรักษ์	บ.หนองสะโน ต.ห้วย
	นางจกักริ วรรณชาติ	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นางรุณปักษ์ มณีเขียว	บ.ลือ ต.ลือ
	นายแสวง มุทาพร	บ.หนองข่า ต.หนองข่า
การทำอาหารสากล	นางสงวน ถือโคตร	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายแดง บุตตะ	บ.ม่วงโป้ ต.โนนงาม
การทำอาหารพื้นเมือง	นางบัวศรี แก้วศรี	บ.นาหว้า ต.นาหว้า
	นางอภัสรา จันทะเนตร	บ.หินกอง ต.นาหว้า
	นางอุรินทร์ กิ่งก้อน	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นางลำปาง มณีสาย	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นางบัวสอน ตำราญ	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นางหนูพูน เอกศรี	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า
	นางสุณา ไพยกาญจน์	บ.หนองไฮ ต.หนองข่า

สาขา / ภูมิปัญญา	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่ / ชื่อโรงเรียน
การทำสุราพื้นบ้าน	นายสำรวน ภาษาคี	บ.ลือ ต.ลือ
การทำปลาร้า	นางคำพันธ์ ลูกกลม	บ.นาผาง ต.ห้วย
การทำน้ำเต้าหู้	นางสมคิด ยิปไรสง	บ.นาผาง ต.ห้วย
การทำขนมพื้นเมือง	นางจำปี คำแสน	บ.ตาดใหญ่ ต.ห้วย
	นางหนูน สุดาชม	บ.หนองลุมพุก ต.ลือ
	นายกอง คำจันทร์	บ.หนองไฮ ต.หนองป่า
การทำขนม	นางหนูสิน บุตรเคน	บ.นาหว้า ต.นาหว้า
	นางสาย พาชอบ	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นางดวงใจ เกาหอม	บ.สามแยก ต.คำโพน
	นางยุพิน ปาตะสี	บ.ม่วงไต้ ต.โนนงาม
การทำขนมปัง	นางจันทนิภา เสือสา	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
	นายอุทัย เสือสา	บ.โสภใหญ่ ต.ลือ
การทำขนมจีนน้ำยา, ขนมหวาน	นางทองม้วน พุ่มจันทร์	บ.นาผาง ต.ห้วย
	นายวิเชียร คำมา	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นางหงษ์ทอง การีวัฒน์	บ.ห้วย ต.ห้วย
	นายคำดี ศักมาดซ์	บ.คำโพน ต.คำโพน
การทำขนมกลั่นลำดวน	นางประเขาว์ มีสุข	บ.เกษมสุข ต.ลือ
การทำข้าวต้มมัด	นางแปลง ไชยโท	บ.เกษมสุข ต.ลือ
การทำข้าวเม่า	นางไพรวลัย มหานิล	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
การทำลอดช่อง	นางคำ แก้วอาษา	บ.สว่างใต้ ต.ห้วย
	นายหงษ์ทอง การีวัฒน์	บ.ห้วย ต.ห้วย
การทำไอศกรีม	นายเคน อุดมเพ็ญ	บ.สามแยก ต.คำโพน
การทำขนมโป่ง	นางหนูเวียง มนัส	บ.คำโพน ต.คำโพน

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววาสนา ผาเหล่า
วัน เดือน ปี เกิด	26 มิถุนายน 2514
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 93 หมู่ที่ 5 บ้านเสารีก ตำบลพระเหลา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) การประถมศึกษา วิทยาลัยครูสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 2537
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโสกใหญ่ อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัด อำนาจเจริญ
ตำแหน่ง	อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนบ้านโสกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ