

**การพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2**

**The Personnel Development and Disciplinary Maintenance Based on
Sufficiency Economy Philosophy of the Educational Opportunity
Expansion Schools in Pa Pae Educational Quality Development Network
under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2**

อำภา สว่างชัยพร¹

ธีระภัทร ประสมสุข²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ประชากรได้แก่ ผู้บริหาร ครู ปีการศึกษา 2560 จำนวน 50 คน รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับมากจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาบุคคล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ปัญหาการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย พบว่า ขาดงบประมาณในการสนับสนุนในการอบรมสัมมนา และผู้บริหารละเลยความประพฤติของครูบางคน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย พบว่า ควรหางบประมาณสนับสนุนในการอบรม สัมมนา และผู้บริหารควรเอาใจใส่ความประพฤติของครูอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

¹ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ email: ampha_saw@northcm.ac.th

² คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่/

Abstract

The aims of this research are to study the personnel development and disciplinary maintenance, problems and suggestions for personnel development and disciplinary maintenance based on sufficiency economy philosophy of the educational opportunity expansion schools in Pa Pae Educational Quality Development Network under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2. The population of the research consisted of school administrators and teachers in the academic year of 2017; 50 in the total. The data was collected via questionnaires and then was analyzed by the statistical methods of frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results showed that overall the personnel development and disciplinary maintenance based on sufficiency economy philosophy of the educational opportunity expansion schools in Pa Pae Educational Quality Development Network was at a high level. When considered in descending order by the average of the most to the least; the discipline and disciplinary maintenance aspect was at a high level and the personnel development aspect was at a high level, respectively.

The problems were as follows: the personnel development aspect, there was lack of budget to support personnel to attend the training or seminars. The discipline and disciplinary maintenance aspect, school administrators ignored some teachers' behavior.

The suggestions were as follows: the personnel development aspect, should train the personnel to know the new task before rotating or moving. The discipline and disciplinary maintenance aspect, school administrators should not ignore some teachers' behavior.

Keywords : Personnel development, Discipline and disciplinary maintenance, Sufficiency economy philosophy

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหาร หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์บกพร่องหน่วยงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยากเพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าหากบุคคลที่รับงานไปขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นกับบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้ประสบความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคิน, 2542 : 133 - 134) ในสถานศึกษานั้นผู้บริหารบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไป

บูรณาการ อันจะมีผลต่อการบ่มเพาะนักเรียนให้มีจิตสำนึกของการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับบริบทของสังคม การบริหารจัดการสถานศึกษาตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน ของสถานศึกษา เป็นการตอบสนองแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีการกิจในการจัดส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มุ่งให้สถานศึกษาพัฒนาการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาโดยยึดตามนโยบายกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, 2557 : 1-30)

จากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรที่ยังขาดประสิทธิภาพ คือ ยังขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สอดคล้องหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงและดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแบบอย่างกับเยาวชน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากการศึกษาไปใช้เพื่อใช้ในการพัฒนาและเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคคลและการรักษาวินัยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามขอบเขตการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล และการรักษาวินัย การออกจากราชการ โดยมุ่งเน้น 2 ด้าน คือ การพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามปัจจัยด้านหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกัน เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไข คุณธรรม (ระพีพรหม คณาฤทธิ, 2554 : 6)

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครู 47 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน
ในปีการศึกษา 2560 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของศูนย์
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3 คนและเป็นครู
47 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคคล วินัย
และการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน
เขต 2

รวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหาร ครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยเก็บ
รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้มานำมาวิเคราะห์สภาพการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษา
วินัย และวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย แล้วนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลของ
ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 121)

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

นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$) รองลงมา ด้านการพัฒนาบุคคล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$)

ปัญหาการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคคล ขาดงบประมาณในการสนับสนุนในการอบรม สัมมนา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารละเลยความประพฤติของครูบางคน

ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคคล ควรหางบประมาณสนับสนุนในการอบรม สัมมนา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรเอาใจใส่ความประพฤติของครูอย่างสม่ำเสมอ

การอภิปรายผล

การพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า สถานศึกษามีครูพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้กับครูบรรจุใหม่ตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการเสริมสร้างให้บุคลากรตระหนักถึงการปฏิบัติงานร่วมกันโดยยึดหลักคุณธรรมและความสุจริตในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ตามความถนัดและความสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ใหม่ และการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้ารับการอบรมสัมมนาและนำทักษะที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการส่งเสริมให้มีการรายงานผลการศึกษาและนำความรู้ใหม่มาขยายผลให้กับบุคลากรอื่นในสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อมีการแสวงหาความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่อตนเองทั้งปัจจุบันและอนาคต มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติและเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน ครอบคลุมเหมาะสม มีการนิเทศผล ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเพียงพอกับความต้องการ มีการส่งเสริมให้บุคลากรนำเสนอ เผยแพร่ผลงาน นวัตกรรม ผ่านสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย มีการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาศึกษาค้นคว้าวิจัย สื่อ นวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างเหมาะสมและจำเป็น สถานศึกษามีการให้ความรู้เรื่องการรักษาวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยให้กับและมีการประชุมชี้แจงบุคลากรให้มี

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการส่งเสริมสนับสนุน ปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม และมีการสังเกต ตรวจสอบดูแล เอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุเพื่อมิให้บุคลากรในโรงเรียนกระทำผิดวินัย มีการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของทางราชการ และมีกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ มีการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยยึดระเบียบและความถูกต้อง ไม่มีอคติหรือลำเอียงไปทางใดทางหนึ่ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยแสวนหาข้อเท็จจริงเมื่อมีการร้องเรียนหรือมีการกระทำผิดของบุคลากร มีการพิจารณาลงโทษบุคลากรตามกฎหมายระเบียบวินัยของข้าราชการอย่างเคร่งครัดและมีการรายงานผลการสอบสวนตามความเป็นจริงโดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษานั้นต้องยึดหลักความมีเหตุมีผลในการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น และการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีโดยบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม จริยธรรม ขยันอดทน พากเพียร ซื่อสัตย์สุจริต สามารถเตรียมพร้อมกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นางลักษณ์ ศุภโสภณ (2547 : 82) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยได้ดูแลและระมัดระวังให้บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และ สมพล อินทร์ตัน (2554 : 75) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โสภณเกียรติคุณ (2555 : 82) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก

ปัญหาด้านการพัฒนาบุคคล คือ ครูบรรจุใหม่เรียนรู้งานไม่ครบงานทั้ง 4 ฝ่ายงาน มีการสับเปลี่ยนหน้าที่กันน้อย ขาดงบประมาณในการสนับสนุนในการอบรม สัมมนา ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับคนประพฤติตามวินัย มีการลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานน้อย มาสาย เปียดเบียนเวลาราชการ ขาดทักษะประสบการณ์ในการทำงานวิจัย เป็นเพราะว่า มีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่แต่ขาดการแนะนำหน้าที่ให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และยังขาดการทดลองปฏิบัติหน้าที่และเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาอย่างเข้มในทุกด้าน มีการวางแผนการมอบหมายภาระงานของบุคคลครอบคลุมแต่ยังไม่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ขาดการรายงานผลการอบรม สัมมนาทุกครั้ง และการส่งเสริมการประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบยังมีน้อย มีการวางแผนและส่งเสริมให้บุคลากรลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานแต่ขาดการให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการปฏิบัติในการลาศึกษาต่อ ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน แต่ยังขาดการมีความเพียรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังขาดการประชุมชี้แจงเพื่อให้ความรู้ ข้อมูล ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ ส่งเสริมการผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้เกิดการพัฒนา แต่ยังขาดความอย่างต่อเนื่องและขาดการชี้แนะแนวทางให้บุคลากรมีความอดทน และมีความเพียรในการผลิตสื่อ

นวัตกรรมใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชร กล้าหาญ (2552 : 69) พบว่า ควรมีการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และมีการวางแผนตามกระบวนการ PDCA รุ่งทิพย์ แสนทวีสุข และ สุรีย์ ธรรมิกบวร (2557 : 54) การพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง อำเภอดงขุดม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซงส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ขาดความกระตือรือร้น การส่งเสริมการฝึกอบรมไม่ครอบคลุมทุกระดับ ขาดแรงจูงใจและไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ขาดการมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในองค์กร และแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สุปรานี นาคหัวเพชร (2558 : 98) ได้ศึกษา การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และ สมรภูมิ อ่อนอุ่น และ ธาณี เกสทอง (2558 : 82) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 พบว่า แนวทางด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนกำหนดบุคลากรและตำแหน่งที่มีอยู่ให้ตรงกับความต้องการ

ปัญหาด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ เอกสาร คู่มือเกี่ยวกับวินัยมีน้อย ผู้บริหารละเลยความประพฤติของครูบางคน ผู้บริหารประพฤติดนหลายมาตรฐาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่พิจารณาจากผลงาน ลำเอียง กรรมการสืบข้อเท็จจริงยังขาดความรู้ด้านวินัย ยังขาดการให้ความสำคัญเกี่ยวกับวินัย เป็นเพราะว่าขาดการประชุมชี้แจงบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในตนเองและมีความประพฤติดีแต่ยังขาดคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตมีการส่งเสริมให้ข้าราชการพึงควบคุมตนเองให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับที่กำหนด แต่ยังขาดการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการอย่างถูกต้อง ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ผู้บริหารยังปฏิบัติตนเป็นไม่แบบอย่างในการพลติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ และขาดการตักเตือนเมื่อสังเกตว่าบุคลากรมีการกระทำสื่อถึงการกระทำผิดวินัย เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิดวินัย มีงบประมาณด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยน้อยและขาดการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการตั้งใจที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกที่ดีของบุคลากร มีการดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมแต่ยังล่าช้า การพิจารณาพยานหลักฐานตามความจริงยังเป็นไปอย่างไม่บริสุทธิ์ ยุติธรรม ตรวจสอบได้ยากหากกรรมการมีความลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นงลักษณ์ ศุภโสภณ (2547 : 59) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยได้ดูแลและมีตระวังให้บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ โนรีย์ ททรัพย์โสภณ (2559 : 64) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคคล คือ ควรหางบประมาณสนับสนุนในการอบรม สัมมนาเป็นเพราะว่า การจัดอบรมสัมมนาในฤดูฝนนั้นการเดินทางค่อนข้างลำบาก พาหนะที่ในการเดินทางอาจเกิดการชำรุดเสียหายได้ มีการวางแผนงบประมาณในการผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ มีครูพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้กับครูบรรจุใหม่ตามความเหมาะสมให้ครบทุกด้านจะส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่และเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา เสริมสร้างให้บุคลากรตระหนักถึงการปฏิบัติงานร่วมกันโดยยึดหลักคุณธรรมและความสุจริตในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้ารับการอบรม สัมมนาตามความถนัดและความสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ใหม่ และนำทักษะที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการนำความรู้ใหม่มาขยายผลให้กับบุคลากรอื่นในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อมีการแสวงหาความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ต่อตนเอง ทั้งปัจจุบันและอนาคต มีการมอบหมายงานชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสม และมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเสนอเผยแพร่ผลงาน นวัตกรรม ผ่านสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย และการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาศึกษาค้นคว้าวิจัย สื่อ นวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและจำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวทัศน์ แนวสุข (2548 : 84) ได้ทำการศึกษารับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559 : 66) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร และ สมรภูมิ อ่อนอุ่น และ ธาณี เกสทอง (2558 : 82) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า แนวทางด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนกำหนดบุคลากรและตำแหน่งที่มีอยู่ให้ตรงกับความต้องการ

ข้อเสนอแนะด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ความประพฤติของครูอย่างสม่ำเสมอ เป็นเพราะว่ามีคู่มือเอกสารที่เพียงพอ ผู้บริหารควรสอดส่องดูแลความประพฤติของครูทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดี จัดสรรงบประมาณสำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจ การเลื่อนขั้นพิจารณาจากผลงานและความประพฤติ แต่งตั้งกรรมการที่มีความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัย สอบสวนตามความเป็นจริงและยุติธรรม จัดหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้เรื่องกฎหมาย จรรยาบรรณของความเป็นครู ติดตามประเมินผลการพัฒนานวินัย จริยธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการจัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัย และการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างพอเพียง ส่งเสริมการให้ความรู้ ฝึกอบรมการศึกษาและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนในระเบียบวินัยของทางราชการอยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและความประพฤติ มีการส่งเสริม สนับสนุน ปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม มีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุ เพื่อมิให้บุคลากรในโรงเรียนกระทำผิดวินัย มีการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของทางราชการ มีกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ สอบสวน

ข้อเท็จจริงโดยยึดระเบียบและความถูกต้อง ไม่มีอคติหรือลำเอียงไปทางใดทางหนึ่ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยแสวงหาข้อเท็จจริงเมื่อมีการร้องเรียนหรือมีการกระทำผิดของบุคลากร มีการพิจารณาลงโทษบุคลากรตามกฎระเบียบวินัยของข้าราชการอย่างเคร่งครัด มีการรายงานผลการสอบสวนตามความเป็นจริงโดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นางลักษณ์ ศุภโสภณ (2547 : 59) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยได้ดูแลและระมัดระวังให้บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และ นวทัศน์ แนวสุข (2548 : 84) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ ศรีเรือน ยัมย่อง (2556 : 69) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับครูที่เลี้ยงช่วยสอนงานให้กับครูบรรจุใหม่ การวางแผนการมอบหมายงาน การวางแผนการอบรมสัมมนา วางแผนและส่งเสริมให้บุคลากรลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต อดทน และมีความเพียรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย การประพฤติดังหรือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับที่กำหนด การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การพิจารณาพยานหลักฐาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ควรวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับครูที่เลี้ยงช่วยสอนงานให้กับครูบรรจุใหม่ การวางแผนการมอบหมายงาน การวางแผนการอบรมสัมมนา วางแผนและส่งเสริมให้บุคลากรลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต อดทน และมีความเพียรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย การประพฤติดังหรือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับที่กำหนด การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การพิจารณาพยานหลักฐาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา
3. สถานศึกษาควรดำเนินการเกี่ยวกับครูที่เลี้ยงช่วยสอนงานให้กับครูบรรจุใหม่ การวางแผนการมอบหมายงาน การวางแผนการอบรมสัมมนา วางแผนและส่งเสริมให้บุคลากรลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต อดทน และมีความเพียรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ

ที่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับที่กำหนด
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การพิจารณาพยานหลักฐาน การสร้างความตระหนัก
ในคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา

4. ครูควรมีส่วนร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการสอนงานให้กับครูและบุคลากรครูที่เลี้ยงช่วยสอนงาน
ให้กับครูบรรจุใหม่ การวางแผนการมอบหมายงาน การวางแผนการอบรมสัมมนา วางแผนและส่งเสริม
ให้บุคลากรลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรม
ความซื่อสัตย์สุจริต อดทน และมีความเพียรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ ความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การประพฤติหรือปฏิบัติ
ตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับที่กำหนด การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การพิจารณา
พยานหลักฐาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา

5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีส่วนร่วมดำเนินการเกี่ยวกับครูที่เลี้ยงช่วยสอนงาน
ให้กับครูบรรจุใหม่ การวางแผนการมอบหมายงาน การวางแผนการอบรมสัมมนา วางแผนและส่งเสริม
ให้บุคลากรลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรม
ความซื่อสัตย์สุจริต อดทน และมีความเพียรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ ความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การประพฤติหรือปฏิบัติ
ตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับที่กำหนด การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การพิจารณา
พยานหลักฐาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา

6. ผู้ปกครองนักเรียนควรมีส่วนร่วมดำเนินการเกี่ยวกับครูที่เลี้ยงช่วยสอนงานให้กับครูบรรจุใหม่
การวางแผนการมอบหมายงาน การวางแผนการอบรมสัมมนา วางแผนและส่งเสริมให้บุคลากรลาศึกษาต่อ
ในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน การสร้างความตระหนักในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต อดทน และ
มีความเพียรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและ
ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับ
ที่กำหนด การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การพิจารณาพยานหลักฐาน การสร้าง
ความตระหนักในคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่องรูปแบบการสอนงานให้กับครูและบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน
เขต 2

2. ควรวิจัยเรื่องการสร้างคุณธรรมในคุณธรรม จริยธรรม และมีความเพียรในการปฏิบัติงาน
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

3. ควรวิจัยเรื่องการพัฒนาสื่อนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่าย
พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

4. ควรวิจัยเรื่องกระบวนการด้านวินัยและการรักษาวินัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

5. ควรวิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารในการประพฤติตามระเบียบของทางราชการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

6. ควรวิจัยเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการรักษาวินัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

7. ควรวิจัยเรื่องกระบวนการพิจารณาพยานหลักฐานทางวินัยและการรักษาวินัยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

8. ควรวิจัยเรื่องคุณธรรมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- นงลักษณ์ ศุภโสภณ. (2547). *ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐบาล* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- นวทัศน์ แนวสุข. (2548). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. สระแก้ว.
- โนริย์ ททรัพย์โสภณ. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา* *อาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พนัส หันนาคิน. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาทางานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา* *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 7*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. นครราชสีมา.
- ระพีพรรณ คณาฤทธิ. (2554). *การบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน* *สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- รุ่งทิพย์ แสนทวีสุข และ สุรีย์ ธรรมิกบวร. (2557). *การพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง อำเภอดงขุดม จังหวัดอุบลราชธานี*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

การพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

- ศรีเรือน ยิ้มย่อง. (2556). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
สิงห์บุรี และอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.
- สมพล อินทร์ตัน. (2554). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา. กรุงเทพฯ.
- สมรภูมิ อ่อนอุ่น และ ธาณี เกสทอง. (2558). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 38. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
นครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. (2557). แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ
2557. แม่ฮ่องสอน: สำนักงานฯ
- สุปรานี นาคหัวเพชร. (2558). การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- โสภณ เกียรติพคุณ. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.