

บรรณานุกรม

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). กลยุทธ์การบริหารคนสำหรับคนบริหาร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช จำกัด.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิกส์.
- ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. (2539). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา (พ.ว.) จำกัด. เอกสารสอน
ชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ.
- นพพงษ์ บุญจิตรคู่. (2549). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิตรการพิมพ์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ประคัลภ์ ปิณฑลังกูร, แปล. (2550). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ปรีชา เต็งศิริวัฒนา. (2543). การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
ภาคพายัพ. การค้นคว้าแบบอิสระ ศีษษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการ
จัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เมธี ปิณฑนานนท์. (2523). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
เจริญสนิทวงศ์.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2539). ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล. เอกสารการสอน
ชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 13
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย โธสุวรรณจินดา. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โพร่เพช.
- วิไลวรรณ ชะสินธุ์. (2552). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภายหลัง
การย้ายไป สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าแบบอิสระ ศีษษาศาสตรบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีระ สุรินทร์. (2553). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศีษษาศาสตรบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สนิท สายปิ่นตา. (2545). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร-
 มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2535). ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:
 นากังการพิมพ์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระ
 พิมพ์และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2544). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิทพัฒนา.
- สุจิตร ธนानันท์. (2553). พฤติกรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดา สุวรรณภิญโญ. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดักท์.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พรวานนการพิมพ์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2543). การพัฒนาบุคลากรและฝึกการอบรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือการประเมิน
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ.**
 กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ
- อนิวัช แก้วจางง. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อลงกรณ์ มีสุทธา. (2545). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายสุรพันธ์ สืบพิภ
รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 1
2. นางสุภาสิริ สืบพิภ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
3. นายอุทัย ศรีพันธุ์
ข้าราชการบำนาญ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ข

ที่ ศธ 6393(15)13/

(สำเนา)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

15 พฤศจิกายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
เขียน

ด้วยนางสาววิริยา วิวัฒน์วงศ์ รหัส 530232072 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้า
แบบอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนางานบริหารบุคคลใน
สถานศึกษา อำเภอป่าเย็บ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1”

โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นประธานที่ปรึกษา
และอาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตาบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ คณะกรรมการ
ที่ปรึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญทางหัวข้อ
การศึกษาดังกล่าว ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านได้ตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจัดทำ การค้นคว้า
แบบอิสระได้อย่างมีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือครั้งนี้ด้วย
จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ)

ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ภาคผนวก ก

ที่ ศธ 6393 (15)13 /

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

15 พฤศจิกายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน

ด้วยนางสาววิริษา วิวัฒน์วงศ์ รหัส 530232072 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าแบบอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนางานบริหาร
บุคคลในสถานศึกษาอำเภอป่าเย็บ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1”
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นประธานที่ปรึกษา
และ อาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตาบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและ
หัวหน้าฝ่ายงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน
เขต 1 คณะอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้า
แบบอิสระครั้งนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการ
เสริมสร้างองค์ความรู้ทางการศึกษาโดยรวม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ด้วย
จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
เรื่อง

การพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษาอำเภอปาย
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

คำชี้แจง

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษาอำเภอปาย
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะการตอบแบบสอบถาม
ของท่านมีคุณค่าต่อผลการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างมาก
3. การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะผู้ศึกษา
ไม่ได้มุ่งศึกษาเฉพาะ โรงเรียนใด โรงเรียนหนึ่ง ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมของ
การพัฒนางานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอปาย เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 1
4. แบบสอบถามมีอยู่ทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษา
อำเภอปาย เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนางานบริหารบุคคล
ในสถานศึกษาอำเภอปาย เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษาอำเภอปาย
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

คำชี้แจง

ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่าสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนางานบริหารบุคคลอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียง 1 ช่องเท่านั้น ซึ่งมีค่าคะแนนในแต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพการพัฒนางานบริหารบุคคลในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพการพัฒนางานบริหารบุคคลในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพการพัฒนางานบริหารบุคคลในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพการพัฒนางานบริหารบุคคลในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพการพัฒนางานบริหารบุคคลในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพการพัฒนางานบริหารบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	การวางแผนงานบุคคล					
1.	การวางแผนงานบุคคลากรอย่างเป็นระบบ					
2.	การวิเคราะห์งานของโรงเรียนเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน					
3.	การวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด					
4.	การได้คาดการณ์อัตรากำลังบุคคลในปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
5.	การได้เสนอความต้องการอัตรากำลังต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
6..	การให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน					

ข้อ	สภาพการพัฒนางานบริหารบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
7.	การใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน					
8.	การบริหารงานบุคคลในรูปของคณะกรรมการ					
9.	การเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนไว้ อย่างเป็นระบบ					
10.	การกำหนดนโยบายด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน					
การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน						
11.	การวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ					
12.	การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอบุคคลเข้า ปฏิบัติงาน					
13.	การมีข้อมูลประวัติบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการจัด บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน					
14.	การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ					
15.	การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม					
16.	การกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ละคน					
17.	การชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติทราบ					
18.	การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน					
19.	การจัดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของ บุคลากร					
20.	การมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานและ ให้รับทราบคำสั่งก่อนปฏิบัติงาน					

ข้อ	สภาพการพัฒนางานบริหารบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	การพัฒนาบุคลากร					
21.	การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
22.	การสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร					
23.	การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ					
24.	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร					
25.	การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงาน					
26.	การจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง					
27.	การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
28.	การส่งเสริมให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมนำความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระ					
29.	การรายงานผลการพัฒนาตนเองให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง					
30.	การหมุนเวียนหน้าที่เพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
	ธำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
31.	การแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการพิจารณาความดีความชอบ					
32.	การนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี					
33.	การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
34.	การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					

ข้อ	สภาพการพัฒนางานบริหารบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
35.	การสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น					
36.	การให้บุคลากรเข้าพบเพื่อขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว					
37.	การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้					
38.	การดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรมแก่บุคลากรที่กระทำผิด					
39.	การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
40.	การปกครองบุคลากรโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล					
การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร						
41.	การประเมินผลร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
42.	การประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ					
43.	การแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ					
44.	การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
45.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม					
46.	การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ					
47.	การให้บุคลากรที่มีความสงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองได้ซักถามโดยปราศจากอคติ					
48.	การยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน					
49.	การเก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
50.	การนำผลของการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป					

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา
เรื่อง

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารบุคคลในสถานศึกษาอำเภอป่า
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. การวางแผนงานบุคคล ควรมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การพัฒนาบุคลากร ควรมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การธำรงรักษาและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ควรมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-สกุล นางสาววิริยา วิวัฒน์วงศ์

วัน เดือน ปีเกิด 27 กุมภาพันธ์ 2525

ประวัติการศึกษา

- 2537 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านแม่नादेิง
อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- 2543 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนปายวิทยาคาร
อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- 2547 ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ประวัติการทำงาน

- 2552 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านใหม่หนองบัว
อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่
- 2553 ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านเมืองแปง
อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

