

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 51)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญบุคคลเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้ง ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตามและการนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 - 10 สังคมไทยได้เผชิญเหตุหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง

ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวัง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 6 - 7) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (พ.ศ. 2550 - 2554) โดยมีนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดร่วมมือระหว่างกันในการดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา และกำหนดแผนดำเนินงานหลักไว้ 4 ประการ คือ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมรูปแบบต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากร เครือข่าย การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ 2) การนำสู่การปฏิบัติ โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การเรียนการสอน และการบริหารจัดการในสถานศึกษา 3) การประสานความร่วมมือและเชื่อมโยงเครือข่าย โดยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา และ 4) การติดตามประเมินผล โดยการพัฒนาดัชนีชี้วัดความพอเพียงของสถานศึกษา การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ในการปฏิรูปการศึกษา รอบที่ 2 (พ.ศ. 2552 - 2561) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 21 (พ.ศ. 2552 - 2561) เป็นการปฏิรูปใน 4 ประเด็น ประกอบด้วย พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 4-5)

การดำเนินการที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาได้กำหนด “ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (พ.ศ. 2550 - 2554)” มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดเป้าหมายไว้ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2550 กำหนดให้มีสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2551 - 2552 พัฒนาและขยายเครือข่ายสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทุกจังหวัดจำนวน 800 แห่ง

ระยะที่ 3 ปี พ.ศ. 2553 - 2554 พัฒนาให้สถานศึกษาสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ได้ครบทุกแห่งทั่วประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6 - 7)

จากสภาพการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีสภาพการนำมาใช้อยู่ในระดับมาก มีการวางแผน การจัดกิจกรรมการดำเนินงาน โครงการและการแต่งตั้งคณะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา ลอยโพยม (2552, บทคัดย่อ) และงานวิจัยของ พรสกุล เขตจันทน์ (2553, บทคัดย่อ) และยังพบปัญหาการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษานขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานต่ำกว่าสถานศึกษานขนาดใหญ่ ชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การพัฒนาที่แท้จริง และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่สามารถวัดประเมินผลการดำเนินการในสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นสถานศึกษาพอเพียง โดยจัดทำยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (พ.ศ. 2555 - 2558) โดยการพัฒนาแบบการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งได้พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นสถานศึกษาพอเพียง และจัดทำคู่มือการดำเนินงานขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประเมินสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาพอเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด, 2556, หน้า 2) โดยใช้แบบประเมินการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม คือ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดการกิจกรรมการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการศึกษา และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาจากการดำเนินงานการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการประเมินและผ่านการประเมินยังไม่ครบร้อยละ 100 ของสถานศึกษาทั้งหมดและยังมีปัญหาการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เหลือและยังไม่ขอรับการประเมินภายในปีการศึกษา 2558 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด, 2556, หน้า 6) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ พิพัฒน์ ขวัญมงคล (2557, หน้า 2 - 3) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการศึกษา และ

ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การนำแนวคิดแนวปฏิบัติของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่มาใช้บูรณาการในการบริหารงานบุคคล ทำให้ทราบสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ทำให้ได้การแก้ไขปัญหาบุคคล สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพ

ขอบเขตการวิจัย

1. หน่วยงานในการวิเคราะห์
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 154 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2556, หน้า 3)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ชั้น ดังนี้
ชั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 154 แห่ง โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้

ตารางสำเร็จรูปของ เคร็ชชี และมอร์แกน (Krejeie & Morgan) (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2548, หน้า 205) ได้กลุ่มตัวอย่าง 112 แห่ง จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

ขั้นที่ 2 ศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

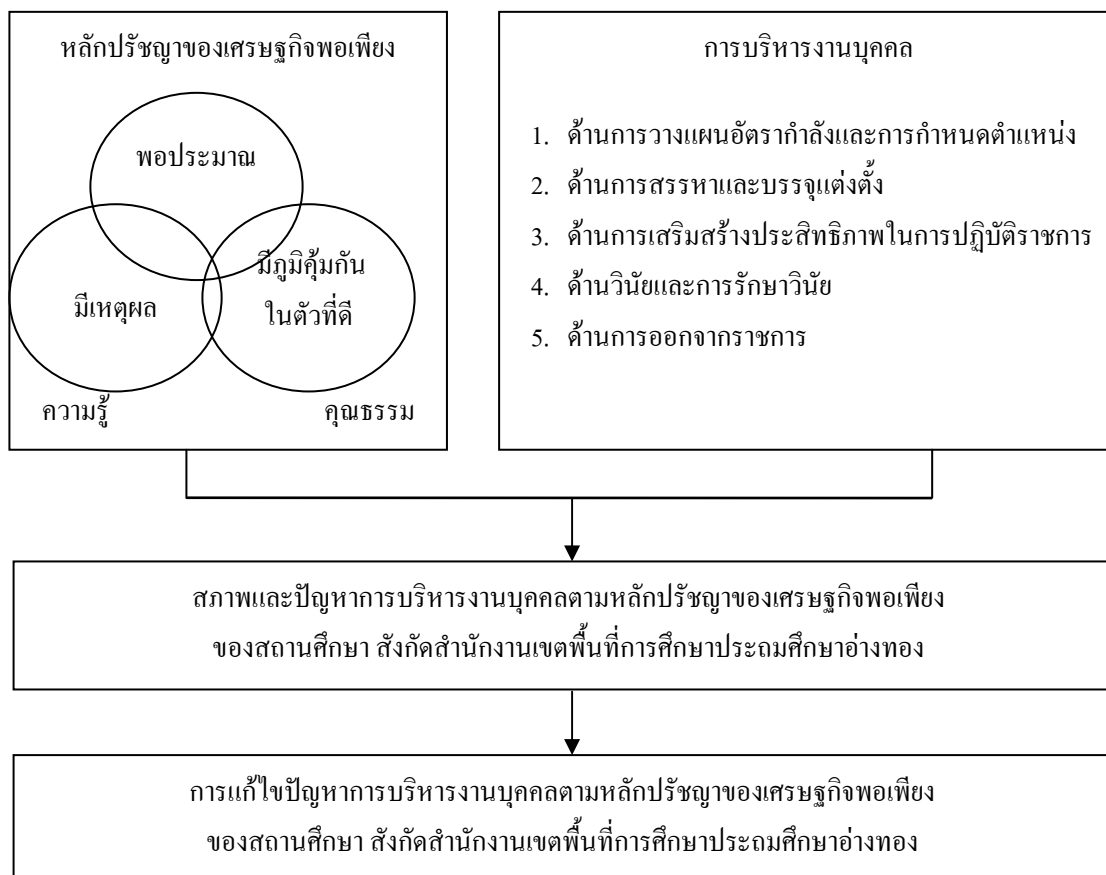
ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดคุณสมบัติ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีประสบการณ์การบริหารงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 84)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3.3 การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามหลักปรัชญาพระราชทาน “เศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ปรียานุช พิบูลสราวุธ, 2551, หน้า 76) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ พอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ครอบคลุม 2 เงื่อนไข ดังนี้ เงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรมโดยเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรมเป็นพื้นฐานที่สถานศึกษาต้องมีก่อนและหลักการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 - 63) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบูรณาการกับการบริหารงานบุคคล ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริเพื่อชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พระสกนิกรชาวไทยให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสายกลาง มีการปฏิบัติด้วยการพึ่งพาอาศัยตนเอง มีความพอดี ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ตลอดจนมีความรอบรู้เท่าทันโลก อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงยั่งยืนและความอยู่เย็นเป็นสุขของชาวไทยตลอดไป

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เจื่อนใจความรู้และเจื่อนใจคุณธรรม หมายถึง ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตก่อนที่จะปฏิบัติตามข้อมูลที่สามารถวัดได้จาก ความรู้ ความสามารถ ระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ในอันที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามความต้องการ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การนำหลักการแนวคิดของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นหลักในการปฏิบัติงานบุคคล

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การคาดการณ์ การวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าตามความต้องการกำลังบุคคลกับภารกิจของสถานศึกษา อย่างมีเหตุมีผล เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคคล การเสาะแสวงหาบุคคลโดยยึดหลักนโยบายความโปร่งใส เสมอภาค เป็นธรรม ตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด เพื่อการบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลการมอบหมายงานชัดเจนถูกต้องด้วยความรอบรู้รอบคอบและระมัดระวัง

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการและความจำเป็น มีความยุติธรรม มีความเสมอภาคในการพัฒนาตามศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ข้อกำหนดที่ควบคุมการกระทำและความประพฤติเป็นข้อห้ามระเบียบคำสั่งที่มีให้บุคคลปฏิบัติ เป็นแนวทางที่ปฏิบัติร่วมกันของบุคคลในสถานศึกษา มีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารบุคคลเอาไว้ได้

การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นออกจากราชการกรณีไม่ผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ กระทำความผิดในขณะปฏิบัติหน้าที่ การเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท โดยใช้หลักเหตุและผล

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ระดับการดำเนินการบริหารงานบุคคลที่สถานศึกษาได้ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยการดำเนินงานคุณธรรมและความรู้มาใช้ในการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน โดยวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ข้อสงสัย ข้อขัดข้อง สิ่งที่พบเป็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยการดำเนินงานคุณธรรมและความรู้มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 5 ด้าน โดยวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในการแก้ไขปัญหาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ มีความพอเพียง ความพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยการดำเนินงานคุณธรรมและความรู้มาใช้ในการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน โดยวัดได้จากแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง บุคคลที่มีคุณสมบัติ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีประสบการณ์การบริหารงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินสถานศึกษาพอเพียง ต้นแบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง หมายถึง ส่วนราชการที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ใน 7 อำเภอ ของจังหวัดอ่างทอง ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอป่าโมก อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอสามโก้ อำเภอแสวงหา และอำเภอไชโย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ
2. สถานศึกษามีแนวปฏิบัติการบริหารงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน กลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ