

ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของ
บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

The Relationship between Personnel Management and the Effectiveness
of School Administration among Educational Personnel under the
Chonburi Primary Educational Service Area Office 1

ทิพย์วรรณ มุลศาสตร์*

Tippawan Moonlasart

บุญมี พันธุ์ไทย

Boonmee Patthai

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College

Corresponding author, e-mail: tip.26021959@gmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 25 พฤษภาคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 6 มิถุนายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 12 มิถุนายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคล 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.92 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการเลื่อนเงินเดือน และด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการลา 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือน และด้านการลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.900 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาได้ ร้อยละ 91.10 ($R^2 = .911$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ ผลการทดสอบ



สมมติฐานยังแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา; บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research article aims to: (1) examine the level of personnel administration, (2) investigate the level of school administration efficiency, and (3) study the relationship between personnel administration and school administration efficiency among educational personnel under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this study consisted of 385 educational personnel, determined using Yamane's sample size determination table. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The reliability coefficient of the questionnaire was 0.92, indicating that the instrument was highly reliable and appropriate for data collection.

The findings of the research revealed that: (1) overall personnel management was at a high level. When considered by aspect, manpower planning showed the highest mean score, followed by salary increment and position upgrading, while leave management had the lowest mean score. (2) The overall administrative efficiency of educational institutions was also at a high level across all aspects. The aspect of skill enhancement in work showed the highest mean score, followed by self-awareness, while motivation enhancement in work had the lowest mean score. (3) The relationship between personnel management and administrative efficiency of educational personnel under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1 indicated that manpower planning, position upgrading, salary increment, and leave management were positively correlated with administrative efficiency at a high level. The multiple correlation coefficient (R) was 0.900, and these variables could jointly explain 91.10% of the variance in administrative efficiency ($R^2 = 0.911$), which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Personnel Administration; School Administration Efficiency; Educational Personnel

บทนำ

สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ โดย “บุคคล” ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานทุกด้านขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ทั้งด้านการดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พระมหาสุเทพ สุธะเมธี (ตีพิมพ์), 2556) การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพยังช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนกำลังคนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี รวมถึงช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดปริมาณและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในระยะยาว อีกทั้งยังช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร (ณัฐนิชา ศรีลาคำ, 2558) ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการแข่งขันด้านคุณภาพส่งผลให้การศึกษาต้องเร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของชาติ (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561)

อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังประสบปัญหาหลายด้าน เช่น การขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ การขาดแรงจูงใจในการทำงาน การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา จีรภรณ์ วงษ์เขียว และคณะ (2565)

จากสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาดังกล่าว ในปัจจุบันยังพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาบางแห่งยังประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น การวางแผนอัตรากำลังที่ยังไม่สอดคล้องกับภาระงานจริง การดำเนินงานด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร รวมทั้งปัญหาด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา



เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โดยปกติการบริหารหรือการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนมักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการหรือการบริหาร 4 ประการ คือ 1) บุคลากร (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) การจัดการ (Management) ทรัพยากรบางอย่างมีในปริมาณที่จำกัด ดังนั้น ผู้บริหารมีวิธีการหรือมาตรการอย่างไรในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทั้งปริมาณและคุณภาพในการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นสูงสุดในการบริหารจัดการ ถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการใดๆ ให้เป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรค และสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการ

การดำเนินงานกิจการในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการผลิตทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่สังคมทุกระดับ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ในระดับโรงเรียนขึ้นไปจนถึงระดับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนบุคคลที่เป็นรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี และผู้นำประเทศ

การบริหารงานบุคคล เป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้น โดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relation และ Manpower Management ซึ่งคำในภาษาไทยจะใช้คำที่แตกต่างกัน เช่น การบริหารบุคคล การจัดการงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ การบริหารงานเจ้าหน้าที่

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น

1. ความหมายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจรับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

รณกฤต รินทะชัย (2557: 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลวิธีต่างๆ ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และการบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร

วิลาวรรณ ปิงอุทา (2557: 20) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลว่า การดำเนินการในการวางแผน และการกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559: 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นการดำเนินงานโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากรการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ และผู้บริหารในปัจจุบันจะมีบทบาทกับการบริหารบุคคลในทุกองค์กรโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และอ้างไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์และนำตัวแปรอิสระ คือ การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือนและด้านการลา ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา ปรับปรุงจาก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ประกอบด้วยด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ด้านเพิ่มพูนแรงใจในการทำงาน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการวิจัย ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตกรอบแนวคิด ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยสร้างเครื่องมือวิจัยในรูปแบบสอบถาม นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิจัย



ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สรุปผล อภิปรายผล และจัดทำข้อเสนอแนะพร้อมจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 227,805 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, ม.ป.ป.)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ ทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคล จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน การลา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน การเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

4. การพัฒนาเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) สร้างแบบสอบถามและเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และมีค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 0.92

3) นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.870

5) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุด พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถามจากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา เป็นการนำสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์

อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น และด้านการลา ตามลำดับ

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำข้อมูลประสิทธิภาพของบุคลากรมาประกอบวางแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ การรวบรวมและรายงานข้อมูลอัตรากำลัง การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร และการเสนอแผนอัตรากำลัง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเสนอความต้องการครุตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ

1.2 ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปลี่ยนตำแหน่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ครูเสนอความประสงค์ในการเปลี่ยนตำแหน่ง การพิจารณาจากความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเสนอคำร้องขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ด้านการเลื่อนเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงจูงใจผ่านการเลื่อนเงินเดือน รองลงมา คือ การกำหนดเกณฑ์การประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเลื่อนเงินเดือนตามอำนาจหน้าที่

1.4 ด้านการลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำบัญชีรายงานการลา รองลงมา คือ การตรวจสอบข้อมูล การบันทึกข้อมูลการลา และการจัดส่งรายงานการลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรับรู้ผลกระทบของการลาต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานร่วมกัน

2.2 ด้านเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะ รองลงมา คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับตัวตามแนวทางขององค์กร

2.3 ด้านเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมา คือ การรับรู้คุณค่าของทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาศักยภาพตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง



ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า การบริหารงานบุคคลทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r=.761$) รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($r=.720$) ด้านการเลื่อนเงินเดือน ($r=.686$) และด้านการลา ($r=.670$)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือน และด้านการลา มีความสัมพันธ์รวมกันกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.900 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาได้ร้อยละ 91.10 ($R^2=.911$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น และด้านการลา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารงานบุคคลทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือน และด้านการลา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยทุกข้อ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น และด้านการลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนอัตรากำลังเป็นกลไกสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจและความต้องการของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภรณ์ วงษ์เขียว และคณะ (2565) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และยังสอดคล้องกับสิววรรณ ไชยกุล (2562) ซึ่งศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาและพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเกิดจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับจีรภรณ์ วงษ์เขียว และคณะ (2565) ที่พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561)

ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมศักยภาพในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังมีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการเลื่อนเงินเดือน และด้านการลา แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับจิรภรณ์ วงษ์เชียด และคณะ (2565)) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter และ Waterman (1992) ที่เสนอว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร การพัฒนา และบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความคล่องตัว และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้

การบริหารงานบุคคลไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทเป็น “ตัวแปรเชิงกลไก (Mechanism Variable)” ที่เชื่อมโยงและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือหากสถานศึกษามีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานสูงขึ้นในทุกมิติ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาเกิดจากระบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งทำงานผ่านการพัฒนาศักยภาพ และพฤติกรรมของบุคลากร โดยมีปัจจัยบริบทองค์กรเป็นตัวเสริมความเข้มแข็งของความสัมพันธ์



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้ที่ได้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนอัตรากำลังและเสนอความต้องการครูต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับการกิจ

1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเสนอความประสงค์และเหตุผลในการขอย้ายอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ผู้บริหารควรดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารสิทธิการลาของบุคลากรด้วยความเข้าใจ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อส่งเสริมสมดุลชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา เช่น แรงจูงใจ ในการทำงาน ภาวะผู้นำ หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเปรียบเทียบและขยายองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงโมเดลโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา และนำผลไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กัญญาณัฐ นาคะตะ. (2551). การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จิรภรณ์ วงษ์เขียด และคณะ. (2565). การบริหารงานบุคคลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกร่าง (พระชาวชัยสิทธิ์) อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารสหวิทยาการพัฒน*, 1(1): 52-63.
- ณัฐนิช ศรีคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *ปริญาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2540). *บริการประชาชนทำได้ไม่ยาก (ถ้าอยากทำ)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม). (2556). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- รณกฤต วินทะชัย. (2557). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิลาวรรณ ปิงอุทา. (2557). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วีระยุทธ ชატะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3. *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. *วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Peters, T.J., & Waterman, R.H., Jr. (1992). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. Harper Business.