

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาองค์กรในปัจจุบันนี้มีให้เห็นกันอย่างชัดเจนในทุกองค์กร ทั้งองค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด การแข่งขันนั้นมีความซับซ้อนและทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ อันเนื่องมาจากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วจนบางครั้งก็ยากที่จะคาดการณ์ ดังนั้นเพื่อความอยู่รอด องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อตอบสนองต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสม และทัน่วงทีเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงต่อความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) หรือที่นิยมเรียกกันว่า OD เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถปรับตัว แก้ไขปัญหาและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรมมากขึ้น แต่การจะพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะอย่างเข้มแข็งนั้น จำเป็นต้องมีหลายปัจจัยเข้ามาเกื้อกูล ที่สำคัญได้แก่สมาชิกขององค์กรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการซึ่ง โดยทั่ว ๆ ไปทิศทางการบริหารจัดการองค์กรจะเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือผู้นำ หรือกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กรเกิดจากการนำหรือการบริหารของผู้นำเป็นสำคัญ

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จหรือพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งได้นั้น จะต้องรู้จักการบริหารบนพื้นฐาน 3 ปัจจัยหลัก คือการบริหารตนเอง การบริหารคนและการบริหารงาน การมีผู้นำที่ดีเป็นเรื่องสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรขนาดใหญ่ที่ต้องการกำกับดูแลพนักงานในหลายหน่วยงานหลายระดับ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้หรือผู้นำที่ดีมีความสามารถมาผลักดันองค์กร แต่ปัจจุบันพบว่า หลายต่อหลายองค์กรยังคงขาดผู้นำที่ดีมาเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงาน ดังจะเห็นได้ว่าบางองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมาดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ ในระดับสูงอยู่เสมอ ไซ้ว่าผู้นำที่เข้ามาดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะไม่ดี หรือไม่มีความสามารถ แต่อาจเกิดจากหลายสาเหตุ หลายปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเหล่านั้นไม่สามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ เช่น วัฒนธรรมขององค์กรกับลักษณะของผู้นำไปด้วยกันไม่ได้ ผู้นำมีจุดยืนและมุมมองในแบบของตนเอง และไม่เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ หรือ

กระแสนิยม ๆ ในองค์กร หรืออาจเกิดจากผู้นำเหล่านั้นเก่งด้านการบริหารธุรกิจแต่ไม่สามารถบริหารจัดการคน หรือปรับกลยุทธ์มาใช้กับคนไม่ได้ จึงจำต้องออกไป ซึ่งเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่ดีไปอย่างน่าเสียดาย

สำหรับสถาบันการศึกษาของไทยซึ่งเป็นกุญแจสำคัญ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเพื่อให้คนประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่การจัดการศึกษาที่ผ่านมายังมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับผลการศึกษาของผู้เรียนไม่เป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ปกครอง หรือในฐานะนายจ้างที่ผิดหวังกับคุณภาพแรงงานที่ได้รับ หรือแม้แต่เยาวชนเองก็คับข้องใจกับระบบการศึกษาอยู่ไม่น้อย ด้วยข้อกล่าวหาที่ว่า การศึกษาทำให้เครียดจนเกินไป (อมรวิรัช นาคทรพรพ, 2545, หน้า 2-4) ตลอดจนความไม่เสมอภาคทางการศึกษา ซึ่งเหตุสำคัญเกิดจากความไม่เป็นธรรมด้าน โอกาสเข้ารับการศึกษาของคนยากจนในชนบทและคนยากจนในเมือง รวมทั้งความไม่เท่าเทียมกันด้านคุณภาพการศึกษา ยกตัวอย่างเช่น สถาบันการศึกษาในเมืองมีความพร้อมด้านทรัพยากรบุคลากร วิชาการ และอุปกรณ์มากกว่าสถาบันการศึกษาในชนบท เป็นต้น (กล้า ทองขาว และประมวดี เสนาฤทธิ, 2537, หน้า 14 - 15) ตลอดจนปัญหาเรื่องคุณภาพและความทุ่มเทของอาจารย์ ปัญหาการสร้างองค์ความรู้ด้านการวิจัย ปัญหาการพัฒนาอาจารย์เป็นไปอย่างไม่สมบูรณ์ ปัญหาการบริหารโดยไม่ต้องคิดถึงต้นทุน ปัญหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นมือสมัครเล่นมากกว่ามืออาชีพ (ประพันธ์พงศ์ เวชชาชีวะ, 2545, หน้า 13)

ปัญหาทางการศึกษาที่ผ่านมา ทั้งที่เกิดจากตัวบุคคลหรือระบบก็ตามส่งผลให้ต้องมีการปฏิรูประบบการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542, หน้า 3-4) มาตรา 6 ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษามีหลัก 3 ประการกล่าวคือ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) พัฒนาสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การปฏิรูปการศึกษาได้จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาที่ยึดหลัก 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 4) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) การระดมทรัพยากรมาใช้ในการจัดการศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นทางสังคม โดยยึดสถานศึกษาเป็นหลักสำคัญ

อย่างไรก็ตาม การบริหารและการจัดการศึกษามีความยากและสลับซับซ้อนมาก เนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้จะล้ำสมัยอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องแสวงหาและศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ดังนั้นทุกคนในสถานศึกษาจึงต้องร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้ โดยภารกิจด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรซึ่งเป็นผู้สอน โดยตรงทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปนี้ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการบริหารของตนใหม่ โดยจะต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้มีความเป็นเลิศทางด้านการจัดการศึกษาแก่ประชาชน ได้อย่างมีคุณภาพ

หลักสำคัญของการบริหารคนในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ และมุ่งมั่นต่ออุดมการณ์ในวิชาชีพของตน รวมถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารหรือผู้นำยังต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบที่เหมาะสมกับคนในองค์กรแต่ละคน รวมทั้งต้องจูงใจให้คนเหล่านั้นสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่สมาชิกในองค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ทรัพยากรภายในองค์กร งบประมาณ รวมทั้งคุณสมบัติของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปและไม่ใช่ว่าเรื่องที่จะสามารถเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ เพียงแต่การที่คนคนหนึ่งจะเป็นผู้นำนั้นจะต้องเกิดจากการฝึกฝน การเรียนรู้เลียนแบบ ทั้งจากประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมที่สะสมมา ตลอดจนมีความเป็นผู้นำ วุฒิความสามารถ มุมมองของผู้นำนั้นยังเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมต่อไป ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กร ความต้องการและความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรอาจเป็นที่แข็งกร้าวและจุดโชนอ่อนประนีประนอม เป็นต้น

ดังนั้น ผู้นำของสถาบันอุดมศึกษาที่เก่งอย่างยั่งยืนนอกจากจะมุ่งเน้นด้านการบริหารจัดการแล้ว ยังจำเป็นต้องสามารถปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาคุณลักษณะของคนให้เข้ากับสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไปได้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับสมาชิกในองค์กรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการบริหารจัดการ ผู้วิจัยในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการทราบว่าปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาควรมีผู้นำที่มีคุณลักษณะอย่างไร จึงจะสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่อาจารย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการให้การศึกษาและพัฒนากระบวนการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของอาจารย์ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์อันส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาในภาพรวมได้ต่อไป โดยจะศึกษาเฉพาะอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคามเท่านั้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางสังคมกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคามเท่านั้น ซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษาอยู่ 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตมหาสารคาม เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ ไคว์-สแควร์ (Chi-square) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากร

ได้แก่ คณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีอยู่ 3 แห่ง กล่าวคือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 186 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 182 คน และสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตมหาสารคาม จำนวน 55 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 423 ตัวอย่าง และการสัมภาษณ์อาจารย์จำนวน 20 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้นและตัวแปรตามของการศึกษาในครั้งนี้ มีดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่

1.1.1 อายุ

1.1.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2 คุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่

2.1.1 ด้านการบริหารจัดการ

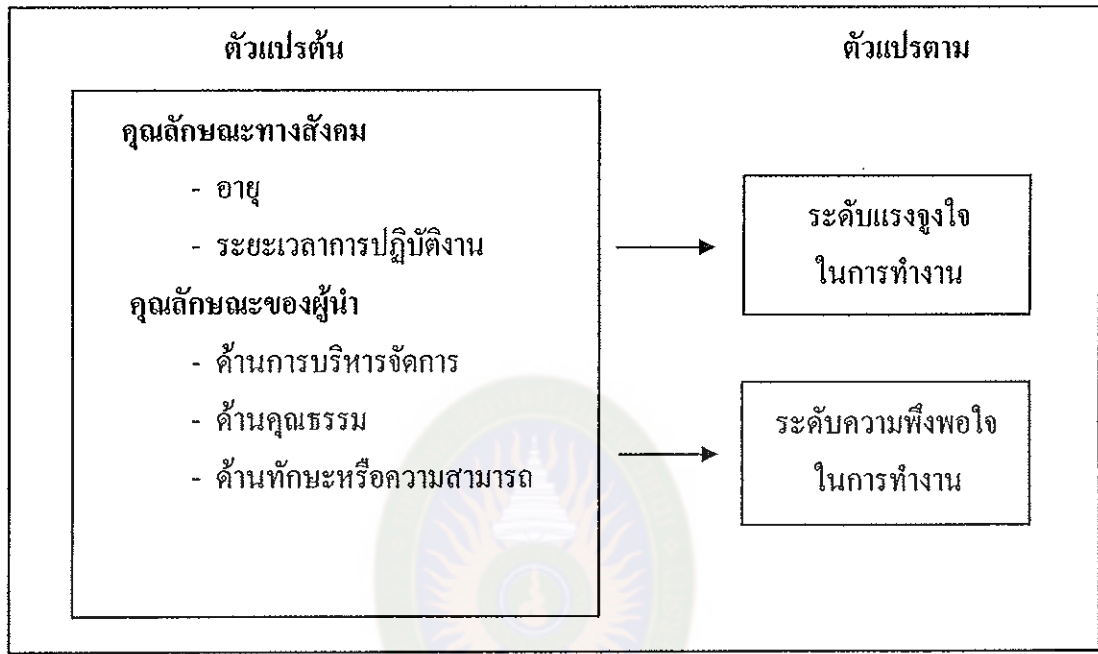
2.1.2 ด้านคุณธรรม

2.1.3 ด้านทักษะหรือความสามารถ

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม
 - 1.1 อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์
 - 1.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์
 - 1.3 อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
 - 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
2. คุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของ

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม

2.1 คุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

2.2 คุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

2.3 คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะหรือความสามารถมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

3. คุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม

3.1 คุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

3.2 คุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

3.3 คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะหรือความสามารถมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบคุณลักษณะของผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม

2. ทำให้ทราบสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม

3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางสังคมและคุณลักษณะของผู้นำกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม

4. ได้ทราบแนวทางการพัฒนาผู้นำที่ช่วยส่งเสริมให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น อันส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาในภาพรวมต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้นำของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางขององค์กร ได้แก่ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ เป็นต้น

2. คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่คิดตัวผู้นำมาตั้งแต่เกิด และสิ่ง

ที่ได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นภายหลัง ซึ่งโดยพื้นฐานเชื่อว่าผู้นำย่อมมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างไปจากผู้ตาม ในที่นี้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมและด้านทักษะหรือความสามารถ

3. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกร่างกายซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของตน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

4. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตน ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนเองต้องการก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีในสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้นได้เช่นกัน

5. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการสอนและให้ความรู้แก่ผู้เรียน ได้แก่ อาจารย์ประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย อาจารย์อัตราจ้าง

หน่วยงานที่นำไปใช้ประโยชน์

1. สถาบันการศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัย ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นประโยชน์ต่อการสร้างและพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะกับผู้บริหารทุกระดับสูงและระดับกลาง
3. เป็นเอกสารทางวิชาการสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป นำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตน เช่น การบริหารจัดการบุคลากร การเรียนการสอน เป็นต้น