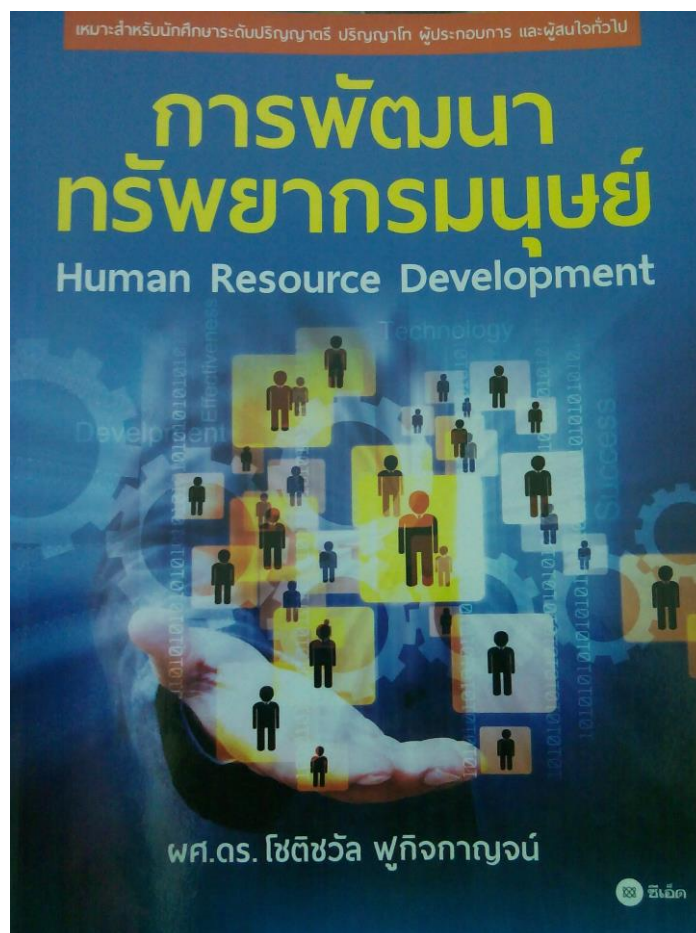


บทวิจารณ์หนังสือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”

เสกสรรค์ สนวา และสุพัตนา ศรีบุตรดี
คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด



ชื่อหนังสือ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้แต่ง : โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2559)

ผู้จัดพิมพ์ : สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ

ปีที่พิมพ์ : 2559

หนังสือเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” เล่มนี้ ดร.โชติชวัล พุทธิกาญจน์ ได้เขียนขึ้นเพื่อใช้ประกอบการสอน ในรายวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาส่วนใหญ่ครอบคลุมทั้งแนวคิด ทฤษฎี อันนำไปสู่การสร้างพื้นที่องค์ความรู้ใหม่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาของหนังสือแบ่งออกเป็น 7 บท ได้แก่ บทที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ บทที่ 2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทที่ 3 แนวทางการเลือกรูปแบบและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทที่ 4 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำและทีมงาน บทที่ 6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกล ยุทธ์ และบทที่ 7 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าหนังสือเล่มนี้มีความเหมาะสมกับบัณฑิต นักศึกษา

และผู้สนใจที่ใช้ในการเรียนและการนำไปปรับใช้ในการทำงานในอนาคต นอกจากหลักการและทฤษฎีผู้เขียนยังแทรกด้วยการยกเอากรณีศึกษามาให้ผู้อ่านได้ติดตามหากเกิดกรณีเช่นนี้ ผู้อ่านจะแก้ไขสถานการณ์แห่งปัญหาได้อย่างไร ประเด็นที่น่าสนใจในภาพรวมของหนังสือคือ การนำเสนอบทที่ 7 ว่าด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นประเด็นที่มีความท้าทายสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งประเด็นนี้เขียนได้ให้แนวทาง เทคนิค สำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอาไว้อย่างชัดเจน

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) โดยธรรมชาติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้จำแนกขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนการสรรหา ขั้นตอนการพัฒนา ขั้นตอนการรักษาไว้ และขั้นตอนการใช้งาน ดังนั้น จากขั้นตอน 4 ขั้นตอน สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะสามารถดำเนินการได้ ก็ต่อเมื่อองค์กรหรือหน่วยงานได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจะก่อตัวกระบวนการขึ้น ซึ่งปกติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ (Orientation) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สร้างความเข้าใจที่ดีให้กับบุคลากรใหม่ ในด้านต่างๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหาร หลักการทำงาน การสร้างความประทับใจ รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น สำหรับประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เขียนนำเสนอว่า กระบวนการ/ขั้นตอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หากจำดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยกรอบการพัฒนาอย่างน้อย 3 แบบ ประกอบด้วย การศึกษา (Education) การอบรม (Training) และการพัฒนา (Development)

แนวคิดสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากกรอบการพัฒนา 3 แบบข้างต้น ถือเป็นแก่นหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญ และนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน แต่การนำมาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องวิเคราะห์ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ว่าจะเลือกใช้แบบใด ให้เหมาะสมกับเนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิทยาการ, งบประมาณ, สถานที่, เวลา รวมถึงความจำเป็นด้านอื่นๆ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผู้เขียนที่นำเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นสิ่งสำคัญผู้บริหารและองค์กรต้องใช้กลยุทธ์เป็นตัวกระตุ้น เพราะ กลยุทธ์เป็นเทคนิคเฉพาะของแต่ละหน่วยงานที่จะใช้เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน นอกจากนี้กลยุทธ์ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในปัจจุบันและอนาคต กลยุทธ์หากนำมาใช้ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร กระบวนการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย กระบวนการพิจารณาองค์การ การวางแผนและการออกแบบ การดำเนินการ การควบคุมและการประเมินผล ผู้เขียนเชื่อว่าหากหน่วยงานใดสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมเกิดขึ้นได้แน่นอน

ประเด็นที่น่าสนใจ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หรือ Strategic of Human Resource Development เพราะ กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางและวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือการเอาชนะคู่แข่ง เดิมคำนี้เป็นคำที่ยืมมาใช้จากกองทัพ (Army) ซึ่งใช้สำหรับการปราบปรามศัตรู หรือการสงคราม เมื่อสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงขึ้น องค์กรจึงได้นำเอาแนวคิดกลยุทธ์มาปรับใช้ เพื่อวางแผนการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้เขียนนำเสนอว่า กลยุทธ์เป็นการวางแผนในระยะสั้นและระยะยาว โดยทั้งสองส่วนจะต้องเชื่อมโยงกัน สอดคล้องกันและมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จขององค์กร”

ผู้วิจารณ์ขอแสดงความคิดเห็นว่า หากจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากกลยุทธ์แล้วหน่วยงานจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในแง่ของหลักการและแนวปฏิบัติอันจะสามารถช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพที่สูงขึ้น ลักษณะของบุคลากรที่ทำหน้าที่การพัฒนาต้องมีคุณลักษณะ 5 ประการคือ 1) เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจถึง

ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร 2) เป็นบุคคลที่สามารถประสานความร่วมมือจากบุคคลอื่นๆ ได้ 3) เป็นผู้ที่กำลังคิดกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ 4) เป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนสถานการณ์ความรุนแรงให้ลดลงได้ และ 5) ชอบทำงานท้าทายกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรที่มีคุณลักษณะทั้ง 5 ประการ ก่อนการพัฒนาต้องดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร SWOT ซึ่งสอดคล้องกับผู้เขียนที่นำเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถเชื่อมโยงกับสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ บรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงการพิจารณาองค์การ การสร้างกลยุทธ์การประเมินความจำเป็น การวางแผนและออกแบบการพัฒนา และการประเมินผลสรุป และการปรับปรุงงาน

ข้อดีของหนังสือเล่มนี้ เป็นหนังสือที่มีเนื้อหาอ่านเข้าใจง่าย สามารถนำเอาหลักการที่ได้จากหนังสือเล่มนี้ไปปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานทุกประเภท นอกจากนี้ เนื้อหาของหนังสือมีสาระครอบคลุมประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเหมาะกับการใช้อ่านประกอบการเรียนรายวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนิสิตระดับปริญญาตรี รวมถึงบุคคลผู้สนใจ เนื้อหาที่น่าสนใจในแต่ละบท ผู้เขียนได้แทรกขอบเขตของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสะดวกสำหรับผู้อ่านในการทำความเข้าใจได้เป็นอย่างดี ข้อดีอีกประการของหนังสือเล่มนี้คือ ในแต่ละบทที่นำเสนอผู้เขียนได้ทำการเขียนอภิธานศัพท์ แบบฝึกหัด และกรณีศึกษาไว้ท้ายเล่ม ซึ่งถือว่าหนังสือเล่มนี้เป็นตำราด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมากอีกเล่มหนึ่ง

สำหรับข้อเสนอแนะ ผู้วิจารณ์ขอเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก หนังสือ ตำรา ที่ผ่านมามีไม่ค่อยปรากฏเนื้อหาดังกล่าว หรืออาจมีปรากฏอยู่บ้างไม่มากนัก ซึ่งหากผู้เขียนมีโอกาสในการพัฒนาหนังสืออีกครั้ง ควรเพิ่มเนื้อหาส่วนนี้เข้าไปยังจำทำให้หนังสือมีความสมบูรณ์แบบมากขึ้นและกลายเป็นหนังสือที่ดีที่สุดอีกเล่มหนึ่งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กล่าวโดยสรุป หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือที่มุ่งวางรากฐานองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับกลุ่มบุคคลผู้มีความสนใจได้ศึกษาเนื้อหาที่น่าสนใจมีความสอดคล้องและเข้ากับยุคสมัย ทำให้อ่านแล้วเกิดความเข้าใจสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงทั้งในด้านการพัฒนาตนเองและองค์การ

เอกสารอ้างอิง

Fukijkhan, C. (2015). *Human Resource Development*. Bangkok: Se-education Public Company Limited.
(In Thai).