

ปริทัศน์หนังสือ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ BOOK REVIEW: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

นิภาพรณ เจนสันติกุล / NIPAPAN JENSANTIKUL¹



บทนำ

หนังสือเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เล่มนี้ผู้แต่ง คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวิมล วัฒนศิริ วังทองดี พิมพ์ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2557 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 327 หน้า หนังสือเล่มนี้มีจำนวน 12 บท ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้จำแนกเป็น 2 ภาค ได้แก่ ภาคทฤษฎี จำนวน 5 บท กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองที่เป็นกระบวนการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลและในองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักศาสตร์ที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ระบบสังคม และตัวมนุษย์ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มศักยภาพและก้าวไปสู่ความเป็นอิสระอย่างแท้จริงของมนุษย์ และ ภาคปฏิบัติ จำนวน 7 บท กล่าวถึง กระบวนการและขั้นตอนปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์การ การจัดการความหลากหลายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หนังสือเล่มนี้เหมาะสำหรับผู้ที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และผู้ทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

¹อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

บทวิจารณ์

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วย บทที่ 1-5 ซึ่งเป็นภาคทฤษฎีได้ระบุให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนาที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลและในองค์การ โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ระบบสังคม และตัวมนุษย์ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มศักยภาพและก้าวไปสู่ความเป็นอิสระอย่างแท้จริง การศึกษาในภาคทฤษฎีจะเป็นการปูพื้นฐานให้อ่านเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี ตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การ สอดคล้องกับงานของ Swanson & Arnold (1996: 16) ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงผลผลิตได้

สำหรับบทที่ 6-12 เป็นการนำเสนอกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในแต่ละบทให้รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงาน โดยนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องสำรวจ วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และความต้องการขององค์การเพื่อนำไปสู่การออกแบบกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ โดยต้องนำประเด็นด้านปัจจัยและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาประกอบการพิจารณา ยิ่งองค์การเผชิญการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมียุทธศาสตร์ในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและต้องมีความเชี่ยวชาญ (Swanson, 1995: 207; McLean & McLean, 2001: 313) ทั้งนี้เพื่อลดอัตราการลาออก การเสริมสร้างกระบวนการอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนาของแต่ละบุคคลผ่านแผนการพัฒนามุขลการให้สอดคล้องกัน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์การ (Abdullah, 2009: 25; Agwu & Ogiriki, 2014: 136)

หนังสือเล่มนี้มีจุดเด่น ดังนี้ 1) การแบ่งเนื้อหาเป็นสองภาค ได้แก่ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ผู้อ่านสามารถศึกษารายละเอียดได้ตามลำดับเนื้อหา และมีการยกตัวอย่างประกอบการนำเสนอ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้อ่านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การใช้ภาษา ผู้เขียนใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และไม่ซับซ้อน ซึ่งภาษาที่ใช้ในหนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้พยายามประมวลข้อมูลและเรียบเรียงให้อ่านเข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้เป็นเอกสารประกอบการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และผู้เรียนรู้ตามอัธยาศัย อันเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต และ 3) ความเป็นเอกภาพของข้อมูล หนังสือเล่มนี้มีการจัดลำดับเนื้อหาที่ชัดเจน เป็นระเบียบและมีการจัดระบบข้อมูล ครอบคลุมประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดใหม่ที่น่าสนใจมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดสัดส่วนของเนื้อเรื่องในแต่ละบทอย่างเหมาะสม

สำหรับจุดอ่อนของหนังสือเล่มนี้ พบว่า ขาดการเปรียบเทียบ และการจำแนกถึงความแตกต่างของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจนว่า แต่ละตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกัน มีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร ซึ่งจำแนกความแตกต่างจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการเลือกตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการวิเคราะห์และสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ

อย่างไรก็ตาม ผู้อ่านควรมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เข้าใจถึงเนื้อหาทั้งในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ กระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ หนังสือเล่มนี้มีความแตกต่างจากหนังสือเล่มอื่น ๆ ในการเปิดมุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการกล่าวถึงกระบวนการการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการบริหาร แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพความหลากหลาย ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และควรมีความรับผิดชอบในวิชาชีพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทสรุป

หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้รวบรวม เรียบเรียงความคิดและนำเสนอตัวอย่างให้เป็นรูปธรรมและชี้ให้เห็นเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นกระบวนการพัฒนาเรียนรู้อย่างไม่มีการสิ้นสุด มีจุดเด่นในการเรียบเรียงและการใช้ภาษา โดยผู้เขียนได้เรียบเรียงเนื้อหาเป็นลำดับ ภาษาไม่ซับซ้อน เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายและกระบวนการ ปรัชญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาองค์การ และสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และความหลากหลายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถบริหารความหลากหลายในองค์การได้ ตลอดจนการเป็นนักทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณธรรมจริยธรรม อย่างไรก็ตามในหนังสือเล่มนี้ไม่ได้จำแนกให้เห็นความแตกต่างของตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการนำข้อมูลการเปรียบเทียบนั้นมาประกอบการตัดสินใจเลือกใช้ตัวแบบใดตัวแบบหนึ่งมาวิเคราะห์หรือปรับให้เหมาะสมกับองค์การ นอกจากนี้การอ่านหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับผู้อ่านที่มีพื้นฐานความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abdullah, H. (2009). Outcomes of human resource development interventions. **Journal of Social Sciences**, 5 (1), 25-32.
- Agwu, M. O., & Ogiriki, T. (2014, December). Human resource development and organizational performance in the Nigeria Liquefied Natural Gas Company Limited, Bonny. **Journal of Management and Sustainability**, 4 (4), 134-146.
- McLean, G. N., & McLean, L. D. (2001, September). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context?. **Human Resource Development International**, 4 (3), 313-326.
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. **Human Resource Development Quarterly**, 6 (2), 207-213.
- Swanson, R. A., & Arnold, D. E. (1996). The purpose of human resource development is to improve organizational performance. In R. W. Rowden (Ed.), **Workplace learning: Debating five critical questions of theory and practice** (pp.13-20). San Francisco: Jossey-Bass.