

บทวิจารณ์หนังสือ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์
BOOK REVIEW : HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT : PRINCIPLES
AND APPLICATIONS

พิชญภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW¹

บทคัดย่อ

หนังสือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์ เล่มนี้แต่งโดย อาจารย์ ดร.สุธินี ฤกษ์ขำ เป็นการจัดพิมพ์ครั้งที่ 1 ในปี พ.ศ. 2557 จัดพิมพ์โดยสำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื้อหาในหนังสือประกอบด้วย 10 บท ได้แก่ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทที่ 3 การถ่ายโอนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง บทที่ 4 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทที่ 5 การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การฝึกอบรมและการพัฒนา บทที่ 6 การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การพัฒนาสายอาชีพ บทที่ 7 การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การพัฒนาองค์กร บทที่ 8 การปฏิบัติตามแผนงานและการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทที่ 9 บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทที่ 10 อนาคตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในหนังสือเล่มนี้ ผู้แต่งได้รวบรวมเนื้อหาที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์กร ผู้แต่งสามารถนำเสนอเนื้อหาที่อ่านเข้าใจง่าย ในแต่ละบทจะมีบทสรุปเพื่อให้เข้าใจเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น และทุกบทจะมีคำถามท้ายบทเพื่อให้ผู้อ่านทบทวนความเข้าใจของตนเอง ดังนั้นหนังสือเล่มนี้จึงเหมาะสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานในองค์กร นิสิต นักศึกษา คณาจารย์เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน รวมทั้งผู้ทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่สนใจทั่วไป เพื่อให้เข้าใจถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการ การประยุกต์

¹อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

The book of Human Resource Development: Principles and Applications was written by Dr. Suthinee Rurkkhum. It was the 1st edition which was published in 2014 by Chulalongkorn University Press. The book consists of ten chapters: Chapter 1 Introduction, Chapter 2 Human Resource Development Theory, Chapter 3 the transfer of learning into practice., Chapter 4 Need Assessment for Human Resource Development, Chapter 5 Activity Design for Human Resource Development: Training and Development, Chapter 6 Activity Design for Human Resource Development: Career Path Development, Chapter 7 Activity Design for Human Resource Development: Organization Development, Chapter 8 Implementation Plan and Assessment of Human Resource Development Activities, Chapter 9 Roles of Human Resource Developers, and Chapter 10 Future for Internal Human Resource Development. The authors completely compiled the introduction of organizational behavior. The author composes simply content and illustration. In each chapter, there is the summary in order to understand the content and practice questions for promoting the readers' understanding. This book is suitable for human resource developer, personnel, undergraduate students and instructors using for their learning and teaching. Moreover, the book can be used for personnel in others organization and general interested person for understanding the organizational behavior clearly.

Keywords: human resource development, principle, application

บทนำ

"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)" มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่าง ๆ นับเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ภายใต้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความสามารถให้เป็นผู้มีศักยภาพสูงขึ้น และเมื่อองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อองค์กรแล้ว ต้องตระหนักอยู่เสมอว่า จะต้องลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทวิจารณ์

บทที่ 1 บทนำ ผู้แต่งได้เริ่มนำเสนอตั้งแต่พัฒนาการของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่อดีต จนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยได้มีการเชื่อมโยงให้เห็นวิวัฒนาการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศ จนกระทั่งนำมาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย เสริมด้วยความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสาขาต่าง ๆ อาทิ จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ และทฤษฎีเชิงระบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถหาแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับองค์กร จากนั้น ผู้แต่งได้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้อ่านเข้าใจกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผู้แต่งได้สรุปขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นแผนภาพ ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจยิ่งขึ้น ในบทนี้ ผู้แต่งได้รวบรวมเนื้อหาที่เป็นต้นกำเนิดของหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมาย กระบวนการไว้อย่างชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจของผู้อ่านเพราะเนื้อหาไม่ซับซ้อนและมีการเรียบเรียงอย่างเป็นขั้นตอน ในบทนำนี้จึงเป็นการแสดงภาพรวมก่อนที่ผู้แต่งจะนำเสนอรายละเอียดในบทอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบทนี้ ผู้แต่งได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อาทิ ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในศาสตร์และศิลป์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้อ่านยังได้เรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ อาทิ แนวคิดความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก ซึ่งนับว่าเป็นจุดเด่นของบทนี้ ที่ผู้แต่งนำเสนอสองทฤษฎีนี้เพื่อต้องการให้ผู้อ่านได้เห็นแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้เกิดปัจจัยกระตุ้นที่สามารถมอบหมายงานที่ทำทลายความรู้ รวมไปถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น สำหรับทฤษฎีที่เป็นจุดเด่นในบทนี้คือ ทฤษฎีความเสมอภาค ซึ่งเป็นทฤษฎีสำคัญที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ เพราะการรับรู้ถึงความยุติธรรมของพนักงานภายในองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีความเข้าใจในทฤษฎีความเสมอภาคเป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรและนำไปสู่แนวทางแก้ไขปัญหารวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุปบทนี้ได้เน้นย้ำว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมเสมอ รวมถึงการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่และความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างแรงจูงใจ การคำนึงถึงความสำคัญของทฤษฎีเชิงระบบ เพื่อให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรสามารถตอบสนองและมีส่วนให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างแท้จริง

บทที่ 3 การถ่ายโอนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง ในบทนี้ผู้แต่งได้นำเสนอความสำคัญของการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง ทำให้ผู้อ่านได้ประโยชน์อย่างมาก เนื่องจากกระบวนการดังกล่าว นับว่าเป็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคติที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สำหรับจุดเด่นในบทนี้อยู่ที่ผู้แต่งได้รวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการนำกระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง อาทิ ปัจจัยจากผู้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สำหรับปัจจัยด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดการฝึกอบรม มีการกำหนดเป้าหมาย แผนการปฏิบัติของแต่ละบุคคล รวมถึงการประเมินและติดตามผลกิจกรรมเพื่อถ่ายโอนความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้ายแล้ว นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต้องคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนจากองค์กร โดยต้องมีกระบวนการคิดเชิงระบบ โดยมองทุกส่วนในองค์กรให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ ผู้แต่งยังสามารถนำเสนอเนื้อหาโดยเชื่อมโยงการประยุกต์ใช้ความรู้จากทฤษฎีพื้นฐานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้อ่านสามารถมองกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจอย่างแท้จริง นับว่าผู้แต่งมีเทคนิคการนำเสนอให้ผู้อ่านเห็นกระบวนการได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอนจนสามารถนำเอาหลักการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ได้อย่างลงตัว

บทที่ 4 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบทนี้ ผู้แต่งได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับเป็นการปฏิบัติงานในเชิงรุก ผู้อ่านสามารถนำแนวคิดที่ผู้แต่งถ่ายทอดไปเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้อีกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดคุณค่าสูงสุด มีส่วนช่วยให้การดำเนินการภายในองค์กรมีความพร้อม และส่งเสริมให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์องค์กร โดยการวิเคราะห์ที่ปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กร อาทิ เป้าหมาย กลยุทธ์ หรือ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อจากนั้นต้องมีกระบวนการวิเคราะห์งาน คือ การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน ระดับมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลว่าพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถใดบ้าง เพื่อที่องค์กรจะได้สรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม จากนั้นต้องทำการวิเคราะห์บุคคลว่าพนักงานคนใดยังไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเตรียมกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสม โดยการจัดการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ในบทนี้ผู้แต่งได้นำเสนอขั้นตอนในการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างละเอียด ทำให้ผู้อ่านสามารถนำไปวางแผนสำรวจ

ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละคน โดยสามารถนำเอาวิธีที่ผู้แต่งได้นำเสนอไว้ในบทนี้ไปเป็นแบบอย่างในการดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

บทที่ 5 การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การฝึกอบรมและการพัฒนา ในบทนี้ ผู้แต่งได้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบหลักของกิจกรรมพัฒนามนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม หรือทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยบทนี้ผู้แต่งได้ยกตัวอย่างแผนการโครงการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้ผู้อ่านได้ใช้เป็นแนวทางในการนำไปจัดโครงการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังได้อธิบายรูปแบบการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การบรรยาย การใช้กรณีศึกษา การใช้เกมส์ธุรกิจ การแสดงบทบาทสมมติ การใช้เหตุการณ์จำลอง การใช้ตัวอย่างพฤติกรรม การจัดลำดับความสำคัญของงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงาน และการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ซึ่งผู้แต่งสรุปเนื้อหาได้กระชับ ง่ายต่อศึกษาและนำไปปรับใช้ โดยผู้อ่านสามารถใช้เวลาศึกษาได้ในเวลาอันสั้น นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นการพัฒนาพนักงานในระดับบริหารเพิ่มเติมอีกด้วย ซึ่งนับเป็นองค์ประกอบหลักในการจะพัฒนาบุคลากรระดับอื่น ๆ ในองค์กรตามมาด้วย ดังนั้น เนื้อหาบทนี้จึงมีประโยชน์ต่อทั้งผู้บริหารและพนักงานที่จะนำแนวคิดดังกล่าวไปจัดการการฝึกอบรมและพัฒนาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 6 การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การพัฒนาสายอาชีพ ในบทนี้ ผู้แต่งได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งนับว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และยังสามารถช่วยลดอัตราการลาออกจางานได้อีกด้วย โดยเนื้อหาในบทนี้ได้อธิบายถึงรายละเอียดของการออกแบบกิจกรรมพัฒนาสายอาชีพ รวมถึงตัวอย่างของกิจกรรมการพัฒนาสายอาชีพ รวมถึงตัวอย่างของกิจกรรมการพัฒนาสายอาชีพที่มีการดำเนินงานจริงภายในองค์กร นอกจากนี้ ผู้แต่งยังอธิบายถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาสายอาชีพ โดยชี้ให้ทุกคนในองค์กรเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และอาจกระทบต่อการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งได้ ซึ่งนับว่าจุดเด่นของบทนี้ ผู้แต่งได้เรียบเรียงเนื้อหาได้อย่างลงตัว อธิบายเป็นลำดับขั้นตอน ทำให้ผู้อ่านสามารถนำแนวคิดหลักการดังกล่าวไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้ขยายความถึงกระบวนการพัฒนาสายอาชีพ ขั้นตอนการพัฒนาสายอาชีพ การบริหารสายอาชีพ กิจกรรมการพัฒนาสายอาชีพ ให้ผู้อ่านได้เห็นกระบวนการต่าง ๆ อย่างชัดเจนเป็นขั้นตอนจนสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่มีส่วนดึงดูดพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถไว้กับองค์กร เพราะจะช่วยให้พนักงานเหล่านั้นมองเห็นโอกาสของการเจริญเติบโตไม่เพียงแต่ในสายอาชีพแต่ยังเติบโตในด้านการเรียนรู้อีกด้วย

บทที่ 7 การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การพัฒนาองค์กร เนื้อหาในบทนี้ ผู้แต่งแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมอันดับสุดท้ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการประยุกต์ใช้ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานภายในองค์กร รวมทั้งพัฒนาให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรเพื่อมุ่งเน้นที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ จุดเด่นของบทนี้อยู่ที่ผู้แต่งได้ยกตัวอย่างขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงองค์กร สาเหตุหลักของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง กระบวนการพัฒนาองค์กร เครื่องมือการพัฒนาองค์กร ในระดับต่าง ๆ อาทิ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับกระบวนการปฏิบัติงาน และระดับองค์กร ทำให้ผู้อ่านสามารถนำเนื้อหาที่ศึกษาไปวินิจฉัยองค์กร และสามารถคัดเลือกเครื่องมือการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสม พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนา และรักษาผลการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้หนังสือเล่มนี้มีประโยชน์ที่จะให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งนิสิต นักศึกษาละผู้สนใจทั่วไป ได้เก็บเกี่ยวความรู้จากหนังสือเล่มนี้ไปใช้กับภารกิจ หน้าที่ของตนได้อย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บทที่ 8 การปฏิบัติตามแผนงานและการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาในบทนี้ ผู้แต่งแสดงเนื้อหาที่ครอบคลุมเนื้อหาหลัก 2 ประเด็น คือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นที่จะประเมินผลกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ จุดเด่นของบทนี้อยู่ที่ผู้อ่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากบทนี้ไปวางแผนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบคอบ สามารถนำไปปฏิบัติตามขั้นตอนที่แนะนำไว้ในบทนี้อย่างเหมาะสม สามารถดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จตามไปด้วย นอกจากนี้ผู้แต่งได้อธิบายรายละเอียดการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิธีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รายงานผลการประเมินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้แต่งได้เสนอแนะไว้ว่าจำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินการอย่างดี และต้องมีการกำหนดวิธีการประเมินตั้งแต่เริ่มต้นการวางแผนการดำเนินการ จากเนื้อหาในบทนี้ ผู้อ่านจะได้นำองค์ความรู้ทั้งหมดไปกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลพร้อมทั้งสามารถพัฒนาวิธีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

บทที่ 9 บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาในบทนี้ผู้แต่งได้เน้นให้เห็นความสำคัญของบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทำให้ผู้อ่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กระจ่าง และชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยผู้แต่งได้ถ่ายทอดเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่

ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยละเอียด อาทิ บทบาทการออกแบบการเรียนรู้ การสนับสนุน การปฏิบัติงาน การเป็นที่ปรึกษาขององค์กร การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้อ่านที่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงผู้สนใจทั่วไปได้เรียนรู้บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย และสามารถนำไปพัฒนาบทบาทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง

บทที่ 10 อนาคตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื้อหาในบทนี้ผู้แต่งได้แสดงให้เห็นอนาคตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเตรียมความพร้อมที่รับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในด้านใดบ้าง ซึ่งอาจเกิดผลกระทบได้จากหลายปัจจัย เช่น ระดับการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรง ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน รวมถึงปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานของประเทศทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในบทนี้ผู้อ่านจะได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับระดับการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานของประเทศ การมุ่งผลลัพธ์ของงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงคุณสมบัติของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประโยชน์จากเนื้อหาในบทนี้ ผู้อ่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากเนื้อหาไปดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ในองค์กรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร และกิจกรรมทุกด้านของทรัพยากรมนุษย์ล้วนเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน หนังสือเล่มนี้จึงมีประโยชน์ต่อนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานในองค์กร นิสิต นักศึกษา คณาจารย์ รวมถึงผู้สนใจทั่วไป ที่ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่ผู้อ่านสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง หนังสือเล่มนี้ ได้อธิบายรายละเอียดในทุกขั้นตอน อย่างเป็นระบบง่ายต่อการศึกษาด้วยตนเอง มีการเรียบเรียงเนื้อหาที่ง่ายต่อความเข้าใจ สามารถนำไปเป็นต้นแบบการออกแบบกิจกรรมหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์กร เพื่อนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

สุทิน ฤกษ์ขำ. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.