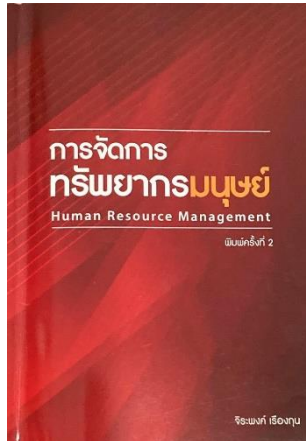


## ปกิณกะ

### แนะนำหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ จิระพงศ์ เรืองกุล



นิภาพรรณ เจนสันติกุล  
Nipapan Jentsantikul  
อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
Lecturer of Department of Public Administration  
Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University  
Corresponding Author, E-mail: nipajen@kku.ac.th

Received 28/12/2020; Revised 23/03/2021; Accepted 06/04/2021

หนังสือเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์เล่มนี้ผู้แต่ง คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระพงศ์ เรืองกุล พิมพ์ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2563 โดยบริษัท เนชั่นโฮย์ 1954 จำกัด จำนวน 274 หน้า มีจำนวน 12 บท นำเสนอถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งมีเนื้อหาสาระที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับขององค์การให้มีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถอันจะส่งเสริมประสิทธิภาพและนำพาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ

#### บทสังเขปเนื้อหา

หนังสือเล่มนี้มีเนื้อหา จำนวน 12 บท โดยเป็นการอธิบายให้เห็นแนวคิดและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของนักวิชาการและของผู้เขียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการอธิบายความเป็นมา ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดและทฤษฎี หน้าที่และความรับผิดชอบทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บทบาทและสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บทที่ 2 การวิเคราะห์งาน กล่าวถึงความหมาย กระบวนการวิเคราะห์ วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน ผลลัพธ์ ประโยชน์ และการออกแบบงาน บทบาทและคุณสมบัติของนักวิเคราะห์งาน บทที่ 3 การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอธิบายถึงกระบวนการ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการวางแผน กลวิธีการกำหนดกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบและควรมีการประเมินผล บทที่ 4 การสรรหาและการคัดเลือก ในบทนี้เป็นการอธิบายความหมาย วิธีการ สรรหาจากภายในและจากภายนอก และวิธีการคัดเลือกบุคลากร บทที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อธิบายถึงปรัชญาและทฤษฎี พื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 บทที่ 6 การจัดการผลการปฏิบัติงาน เป็นการอธิบายความหมาย ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลและการทบทวนผลการปฏิบัติงาน การนำข้อมูลไปใช้ ประโยชน์ บทที่ 7 การบริหารค่าตอบแทน กล่าวถึงความหมาย แนวคิด หลักการกำหนดค่าตอบแทน การพัฒนาค่าตอบแทน การบริหารค่าตอบแทนเพื่อความเป็นเลิศ บทที่ 8 สุขภาพและความปลอดภัย เป็นการให้ รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการสุขภาพและความปลอดภัย อุบัติเหตุในที่ทำงาน และนำเสนอ กรณีศึกษาของบริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) บทที่ 9 พนักงานสัมพันธ์ อธิบายเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน การจัดการความขัดแย้ง การพิจารณาข้อพิพาทและการระงับข้อพิพาท การสร้างการสื่อสารพนักงานสัมพันธ์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร บทที่ 10 สิทธิและการจัดการทาง วินัย ในบทนี้มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับสิทธิ การคุ้มครองแรงงาน วินัย การดำเนินการทางวินัย การจัดการ ปัญหาทางวินัย บทที่ 11 ระบบสารสนเทศทางทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการ ระบบ การประยุกต์ใช้ สารสนเทศทางทรัพยากรมนุษย์ และแนวโน้มของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ และบทที่ 12 การวิจัยทางทรัพยากรมนุษย์ เป็นการแสดงให้เห็นถึงทิศทาง การกำหนดหัวข้อ ประเด็นการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีในปัจจุบัน

## การวิจารณ์

จุดเด่นของหนังสือเล่มนี้ คือ 1) ด้านเนื้อหา พบว่า มีการกำหนดหัวข้อการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละบทอย่างชัดเจน เป็นลำดับเพื่อร้อยเรียงเรื่องราวเกี่ยวกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้อ่านสามารถเรียนรู้วิเคราะห์และเข้าใจกระบวนการจัดการทรัพยากร มนุษย์ ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงผลผลิต (Swanson & Arnold, 1996) และ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่าน กระบวนการการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่การศึกษาเน้นไปที่ การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมปัจเจกบุคคลที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน รวมถึงการพัฒนาที่มุ่งเน้นไป ที่การจัดเตรียมองค์ความรู้หรือทักษะภายในเฉพาะสาขาที่ไม่จำเป็นว่าการพัฒนานั้นต้องมีความเชื่อมโยงกับ งานที่ปฏิบัติ (Agwu & Ogiriki, 2014: 137) 2) ด้านการใช้ภาษา ผู้เขียนใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ทำให้ผู้อ่าน สามารถศึกษาได้ด้วยตนเองและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาดั้ระดับปริญญาโทและระดับปริญญา

เอก สำหรับผู้อ่านที่เน้นการนำความรู้ไปปฏิบัติในองค์กรสามารถนำข้อมูลความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

จุดด้อยของหนังสือเล่มนี้ คือ ในบางบทความการยกตัวอย่างประกอบ และไม่ได้มีการอธิบายถึงการบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรซึ่งถือเป็นประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยความหลากหลายของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ค่านิยม การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ วิธีการเรียนรู้ เป็นต้น ล้วนเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

### ข้อเสนอแนะ/มุมมองของผู้วิจารณ์

หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้รวบรวม เรียบเรียงความคิด และนำเสนอเนื้อหาที่มีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับขององค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีจุดเด่นในด้านเนื้อหาและด้านการใช้ภาษา สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาทุกระดับ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจารณ์ พบว่า หนังสือเล่มนี้ยังมีจุดด้อยในเรื่องของการขาดตัวอย่างประกอบให้ครบทุกบทในเล่มดังนั้นผู้เขียนควรเพิ่มตัวอย่างประกอบทั้งที่เป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละหน่วยงาน และควรเพิ่มประเด็นเรื่องการบริหารความหลากหลายของบุคลากรเพื่อแสดงให้เห็นถึงวิธีการบริหารจัดการและการปรับตัวขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

จิระพงศ์ เรืองกุล. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: บริษัท เนชั่นโฮย์ 1954 จำกัด.

Agwu, M. O., Ogiriki, T. (2014). Human Resource Development and Organizational Performance in the Nigeria Liquefied Natural Gas Company Limited, Bonny. *Journal of Management and Sustainability*, 4 (4), 134-146.

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.