

บทวิจารณ์หนังสือ

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

เลิศฤทธิ์ วงษ์ดี

Lerdlit Vongdee

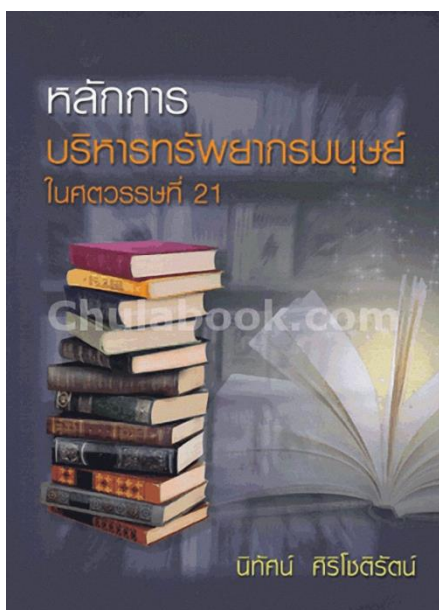
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: mint.lerdlit@gmail.com



ชื่อหนังสือ : หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน
ศตวรรษที่ 21

ชื่อผู้เขียน : รองศาสตราจารย์ ดร.นิตศน์ ศิริโชติ
รัตน์

พิมพ์ครั้งที่ 2 : กรกฎาคม 2559

จำนวนหน้า : 400 หน้า

สำนักพิมพ์ : ซีเอ็ดบุ๊คส์

ISBN : 978-616-413-472-0



บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 นี้แรงงานหรือทุนมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันในโลกการค้าสมัยใหม่ ทั้งนี้ เพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนฐานการผลิตเป็นฐานทุนมนุษย์ เพื่อจัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด ดังนั้น สิ่งแรกที่เราควรรับแรงกดดันที่จะต้องพัฒนาคู่มือใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากล และเป็นคนดี ในฐานะเป็นทุนทางสังคม เพื่อยกระดับประเทศเราให้อยู่ในระดับสากลได้ รูปลักษณ์แห่งการแข่งขันของสังคมโลก ศตวรรษที่ 21 ศตวรรษที่ประเทศไทยได้ถูกผนวกเข้าสู่เวทีแห่งการแข่งขันเพื่อช่วงชิงครอบครองทรัพยากรและความอยู่รอดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

เนื้อหาหนังสือประกอบด้วย เรื่องการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารงานหลักกับผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ การวางกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 มิติ การสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางกลยุทธ์ขององค์กร ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และแผนองค์การ ความขัดแย้งที่เกิดจากการมีหลายบทบาท กระบวนการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างสมรรถนะและการวัดผลลัพธ์ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เทคนิคและเครื่องมือวัด การพัฒนานักบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณสมบัติของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมบุคคลต่อประสิทธิภาพของงาน แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ พฤติกรรมบุคคล บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำ และความแตกต่างของคนต่างรุ่น เจตคติ ความพึงพอใจ และความยึดมั่นต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ แนวคิดเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ และภาวะผู้นำ ความสำเร็จในการทำงาน การสร้างเสริมความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมกลุ่มและทีม การสร้างบรรทัดฐานและพฤติกรรมกลุ่ม การสร้างเครือข่ายพันธมิตร ความเป็นผู้นำ และการสร้างภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการออกแบบ ซึ่งแต่ละบทได้กล่าวถึงเนื้อหาสาระพอสังเขปดังนี้

บทที่ 1 การพัฒนาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหาร ทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กรจึงไม่ใช่การมองแค่ตัวคนหรือกระบวนการอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่เป็นการมองทั้งสองอย่างเชื่อมโยงกัน โดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นแกนในการดำเนินการบริหารและการพัฒนา ภายใต้แนวคิดของทุน

มนุษย์จึงไม่ใช่เรื่องของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายเดียว แต่เป็นเรื่องของทุกฝ่ายที่จะต้องนำทุนทั้งสาม คือ ทุนปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ มาประสานกัน

ทุนมนุษย์ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่คำว่า ทุนมนุษย์ ได้ถูกนำไปใช้ในสองความหมาย ในความหมายแรกคือ ในฐานะเจ้าของแรงงาน เป็นความหมายรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงาน ความหมายที่สองคือ ความสามารถหลายๆอย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้ง พรสวรรค์หรือการฝึกฝน โดยมองลักษณะเหล่านี้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่าเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม ทุนมนุษย์จัดเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน ซึ่งไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่สามารถแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่วัดเทียบมูลค่าออกมาได้

บทที่ 2 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์เปรียบเสมือนหัวใจของการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยใช้กลยุทธ์ในแบบต่างๆ การจะใช้กลยุทธ์ให้สำเร็จนั้นอยู่ที่การบูรณาการ ทุกคนจะต้องรู้จักการนำทรัพยากรมาใช้ให้เหมาะสม มีความยืดหยุ่น โดยมีกลยุทธ์แต่ละประเภท คือ **กลยุทธ์หลัก** โดยจะมุ่งเน้นความเจริญเติบโตขององค์การ เน้นรุกไปข้างหน้า รักษาเสถียรภาพขององค์การ รักษาคนเก่งๆไว้ การลดขอบข่ายของธุรกิจลง การลดการลงทุนหรือตัดกิจกรรมบางอย่างออก **กลยุทธ์ธุรกิจ** การเน้นการเจริญเติบโต สร้างสิ่งใหม่ๆ การไม่พยายามเปลี่ยนแปลง การตั้งรูกตั้งรับ **กลยุทธ์การแข่งขัน** การเน้นความแตกต่าง การเน้นราคาเป็นต้นว่าการเลือกตลาดหรือเจาะจงกลุ่มลูกค้า

บทที่ 3 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทางด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการอย่างเป็นระบบ โดยระบุจำนวนคน ประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับทักษะความรู้และความสามารถที่ต้องการเพื่อให้องค์การมั่นใจว่า มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีจำนวนพอเพียงกับการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะมีในอนาคตพร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและมีแผนการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน โดยสิ่งที่ขาดไม่ได้เลยคือ การวางแผนและ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถเข้าใจสถานการณ์

วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อคาดคะเนความต้องการ จำนวน ความรู้ความต้องการ ความสามารถ เตรียมการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ พัฒนาและบริหาร

บุคลากรให้มีประโยชน์สูงสุด โดยกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องหาข้อมูล ตัดสินใจ วิเคราะห์ และตอบคำถามเหล่านี้ คือ จะทำอะไร จะทำอย่างไร ใครจะทำ ทำเมื่อไร

บทที่ 4 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นงานที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อแสวงหาแนวทางให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเติบโต กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบไปด้วย การออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย ของบุคลากร ในปัจจุบัน ต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบงานใหม่ โดยเชื่อมโยงกับธุรกิจขององค์กรมากขึ้น พยายามเน้นที่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความสามารถใหม่ๆ เช่น การเตรียมคนภายในองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ หรือคาดการณ์ถึงแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นไวล่วงหน้า แล้วเตรียมแผนยุทธศาสตร์ทางด้านคน เป็นต้น

บทที่ 5 สมรรถนะและการวัดผลลัพธ์

ปัจจัยสำคัญของการวัดในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ การวัดทั่วไปอาจเกิดข้อผิดพลาด และไม่ประสบความสำเร็จ เพราะเนื่องจากตัววัดจำนวนมากแต่ไม่มีการนำผลการวัดมาดำเนินการ นอกจากนี้ตัววัดเองยังไม่สะท้อนถึงสิ่งที่ตั้งใจปฏิบัติเอาไว้ ไม่มีการเทียบเคียงตัววัด และไม่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูล วัดในสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร การวัดที่ไม่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ การคำนวณผิดพลาด และคนในองค์กรขาดความเชื่อมั่นในหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การวัดที่มีประสิทธิภาพ ควรจะมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ตัววัดที่ดีจะต้องให้แนวทางในการปฏิบัติต่อปัญหาหรือโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความเที่ยงตรงและถูกต้อง สามารถใช้เวลาในแต่ละช่วงปีว่ามีผู้สมัครมากหรือน้อยได้ และสามารถเทียบเคียงกับองค์กรต่างๆ ได้

บทที่ 6 พฤติกรรมบุคคลต่อประสิทธิภาพของงาน

พฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งต่างๆ ทั้งสิ่งเร้า หรือตัวผู้รักเอง เพราะการรับรู้เป็นหนทางที่นำไปสู่การแปลความหมายที่เข้าใจกันได้ ประสาทสัมผัส ความรู้เดิม ความต้องการ เจตคติ ก็เป็น ปัจจัยของพฤติกรรม พฤติกรรมต่างๆในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้แต่ละคนมีวิธีการทำงานและการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่ไม่เหมือนกัน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

บทที่ 7 ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ คือการที่เข้าใจความรู้สึกของตัวเอง การเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและการควบคุมอารมณ์ เพื่อการมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข เนื่องจากอารมณ์และประสาทสัมผัสมีความสัมพันธ์กัน อารมณ์ขั้นพื้นฐานคือกุญแจแห่งความรอด เช่น เมื่อมีอาการกลัวจะทำให้เลือดไปเลี้ยงที่กล้ามเนื้อใหญ่ ทำให้วิ่งหนีจากอันตรายได้ เป็นต้น บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์เช่น บุคคลที่มองว่าความผิดพลาดไม่ใช่ความล้มเหลวแต่เป็นข้อมูล ในการทำสิ่งต่างๆครั้งต่อไป บุคคลนั้นทราบว่ามีเวลาเป็นเวลาที่ควรจะยับยั้งโดยไม่ทำลายความสัมพันธ์วิธีการของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เช่น มีสติอยู่กับตัว เวลาเราโกรธลองถามตัวเองดูว่า เราโกรธเรื่องอะไรและทำไมเราถึงโกรธ หรือลองนับ 1-10 ในใจอย่างช้าๆ เพื่อเรียกสติ กลับมา

บทที่ 8 พฤติกรรมกลุ่ม ทีม เครือข่าย และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

กลุ่มหรือทีม ทำให้บางสิ่งบางอย่างที่ยากเกินกว่าคนเดียวจะรับมือได้สำเร็จได้โดยง่าย จากความร่วมมือกัน การพัฒนาองค์การหรือทำให้บรรลุประสพผลสำเร็จในเป้าหมายนั้น บางทีการทำงานคนเดียวอาจทำได้ยาก เราจึงควรที่จะใช้ความร่วมมือกัน ความสามัคคีกัน ในองค์การหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุและประสพผลสำเร็จได้โดยง่าย และได้ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น โดยกลุ่มก็มีทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กลุ่มที่เป็นทางการ เช่น กลุ่มที่ถูกสร้างขึ้นมาจากตามที่มีเงื่อนไขมากำหนดไว้ ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ก็เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

บทที่ 9 พฤติกรรมองค์การ บทบาทอำนาจ การเมืองและการสื่อสารในองค์การ

องค์การเป็นสถานที่ที่บุคคลมารวมตัวกันเพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจหน้าที่ แต่เพราะมีคนจึงทำให้มีปัญหา เมื่อมีหลายคนก็มักจะมีหลายความคิดเห็น ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมาในองค์การต่างๆได้ เมื่อก้าวถึงความขัดแย้ง มักจะมีความเข้าใจในทางลบ แต่ความขัดแย้งนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติมีทั้งส่งผลดีและไม่ดีต่อองค์การ ผลดีของความขัดแย้งเช่น การได้เปิดมุมมองใหม่ๆเปิดทัศนคติและวิสัยทัศน์ ในสิ่งที่เราอาจไม่เคยรู้ ส่วนข้อเสียของความขัดแย้ง เช่น เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นอาจทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก เมื่อมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกทำให้การสื่อสารกันภายในองค์การน้อยลง เมื่อมีการสื่อสารกันน้อยลงทำให้ไม่มีความสามัคคีภายในองค์การ เป็นต้น

บทที่ 10 ผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง จะเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความมีศรัทธาพมอโลกในแง่บวก สร้างความรู้สึกดีและมีคำพูดโน้มน้าว

จิตใจผู้นำก็จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงได้ผู้นำมีหลายแบบมากมายไม่ว่าจะเป็นผู้นำแบบออกคำสั่ง ต้องการทำให้ในสิ่งที่สั่ง นี่อาจจะใช้ได้ผลที่สุดในสถานการณ์ที่พลิกผัน ฉุกเฉิน แต่จะทำให้เป็นการลด แรงจูงใจของพนักงาน ผู้นำแบบใช้อำนาจ ผู้นำแบบใช้อำนาจนั้นจะต้องใช้วิธีการ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายโดยรวม แต่จะให้อิสระ กับบุคคลในการเลือกวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน ผู้นำแบบส่งเสริมความร่วมมือ ลักษณะเด่นของผู้นำแบบส่งเสริมความร่วมมือคือการมีทัศนคติที่ว่า ผู้อื่นต้องมาก่อน รูปแบบนี้มักเป็นประโยชน์ในการสร้าง ความสามัคคีหรือเพิ่มขวัญกำลังใจในทีม ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบประชาธิปไตยส่วนใหญ่จะสร้างให้เกิดความยืดหยุ่นและหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การ รวมทั้งช่วยสร้างแนวคิดใหม่ ๆ โดยให้พนักงานมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจ ผู้นำแบบใช้ตัวเองเป็นมาตรฐาน ผู้นำที่ตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง และ ยกตัวอย่างการทำงานโดยเทียบตัวเองเป็นหลัก จะก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อพนักงานที่มี แรงจูงใจในตัวเองและมีความสามารถสูง ผู้นำแบบครูฝึก ผู้นำแบบนี้เน้นการพัฒนาบุคคลมากกว่างานที่เกี่ยวข้อง โดยนิยมใช้เมื่อพนักงานรู้ถึงจุดอ่อนของตนและต้องการที่จะปรับปรุง

บทที่ 11 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ และการออกแบบงาน

แรงจูงใจในการทำงานยังเป็นหัวใจของประสิทธิภาพในการแข่งขัน การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานกลายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการแข่งขัน การออกแบบงานอาจทำได้หลายวิธีทั้งการหมุนเวียนสลับสับเปลี่ยนงานเพื่อ ที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆ ทำให้ไม่เบื่องาน และเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การปรับเนื้อหาความยากง่ายของงาน เพื่อเพิ่มความต่อเนื่องของงานและขยายขอบเขตการทำงานในแนวดิ่ง คือการเพิ่มงานด้านการบริหารของเดิมให้แนวทางการจูงใจคนเก่ง เพื่อดึงศักยภาพของบุคคลเหล่านั้นออกมา ผู้บริหารต้องให้งานที่ท้าทาย แต่จะต้องคอยสนับสนุนทรัพยากรต่างๆที่จำเป็น เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการเข้าฝึกอบรม และให้ความเสมอภาคเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์

บทที่ 12 การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน

ค่าจ้างและค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการ เป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานของเขา เรื่องการบริหารค่าตอบแทนจะต้องเน้นไปที่ความเป็นธรรมเป็นหลัก ดังนั้นการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนต้องบริหารโดยมาจากส่วนกลางมากกว่าที่จะให้อำนาจกับผู้จัดการ การบริหารผลตอบแทนจึงจำเป็นต้องมีการวางแผน การจัดระบบงาน การควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ่าย

ผลตอบแทนการทำงานมีเป้าหมายหลักเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไว้ เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และต้องแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

บทที่ 13 กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

โดยทั่วไปการคุ้มครองแรงงาน หมายถึงการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้าง วันทำงาน เวลาทำงานวันหยุด วันลา เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าแรงงานชายแรงงานหญิง แรงงานเด็ก ต่างก็ได้รับการคุ้มครองในเรื่องทั่วไปเหล่านี้เหมือนกัน ลูกจ้างสามารถร้องทุกข์ การร้องทุกข์เกิดจากการที่นายจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่ง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหลายฉบับ ในบริบทที่กว้างขึ้นหลักการสากลที่รัฐบาลประเทศต่างๆ องค์กรนายจ้างและองค์กรต่างๆ ได้รับรองไว้ในปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และมาตรฐานอื่นๆ ตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น มุ่งหวังที่จะบังคับใช้กับแรงงานทุกคนไม่ว่าสัญชาติใด หรืออีกนัยหนึ่งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทุกฉบับมีความสำคัญต่อแรงงานย้ายถิ่น โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติเพราะเป็นการกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำอันเป็นที่ยอมรับโดยสากล

บทที่ 14 คุณภาพชีวิต ความสุข และความสมดุลแห่งชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาให้มี ความสุขของคนทำงาน คือประสบการณ์ความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับการได้รับความปลอดภัยจากการทำงานถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องคนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข รวมไปถึงความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เมื่อชีวิตทั้งสองลงตัวก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำสิ่งต่างๆ

บทที่ 15 ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

การรวมตัวเป็นภูมิภาคก็ดี การค้าเสรีก็ดี ผลที่ตามมาคือการส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบในหลายๆด้าน รวมไปถึงด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งในภาพรวมของประเทศในระดับมหภาคและ ระดับจุลภาคที่เป็นตัวบุคคล กลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบหรือเสียเปรียบในการแข่งขันที่ผู้บริหารองค์กรมีอาจจะเลยได้ คือการบริหารความหลากหลาย ในบริบทที่กว้างขึ้น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในด้านต่างๆ ผลกระทบตกแก่ทุน

มนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในด้านรูปแบบการผลิตและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในศตวรรษที่ 21 หลักการที่ขาดการคำนึงถึงผลกระทบด้านลบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในตลาดทุนมนุษย์ อันเป็นผลมาจากการเติบโตของภาคการบริการในอนาคต รวมทั้งการถดถอยของสวัสดิการของทุนมนุษย์ในประเทศยากจนทั้งหลาย

วิจารณ์

หนังสือเล่มนี้มีเนื้อหาสาระที่มีคุณค่า เหมาะแก่การให้ผู้อ่านได้ศึกษา เมื่อผู้อ่านได้อ่านหนังสือเล่มนี้ทำให้ได้รู้ถึงวิธีการหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน รวมไปถึงการรักษาบุคลากรที่มีอยู่ การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การรู้จักความฉลาดทางอารมณ์ โดยสามารถนำเอาความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในองค์กร เพื่อความสามัคคีของคนในองค์กร เรียนรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบได้ เครื่องมือในการวัดคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุผลหรือสำเร็จตามต้องการ เรียนรู้แนวทางการแก้ไขวิธีการที่จะปรับเปลี่ยนแนวความคิดเก่าๆ และนำแนวความคิดใหม่ๆ เข้ามาใช้ให้มากขึ้น

หนังสือเล่มนี้ ผู้เขียนได้เขียนไว้ดีมากแล้ว จึงพบจุดด้อยในหนังสือเล่มนี้ค่อนข้างน้อย คือหนังสือเล่มนี้ผู้เขียนจะเน้นไปทางด้านการวางกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร โดยพูดถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากภาพรวมเป็นหัวข้อๆ แต่ไม่ได้เจาะลึกถึงแต่ละหัวข้อ และขาดการยกตัวอย่างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงทำให้ไม่สามารถเข้าใจถึงวิธีการของบางหัวข้อไปไม่สามารถเกิดการเปรียบเทียบได้ หรือการนำมาใช้ให้ตรงกับองค์กรของตนเอง

