

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ



บทความโดย : อำนาจ วัดจินดา

อีเมล : vatjinda@yahoo.com

ในยุคนี้ที่มีการแข่งขันทางธุรกิจกันอย่างมากระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค จนถึงในระดับโลก องค์กรทางธุรกิจ ต่างมุ่งปรับตัวเองให้สามารถดำรงอยู่ในสภาวะดังกล่าวได้โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) โดยการสร้างองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) มีการใช้กลวิธีอันหลากหลายในการนำเอาทรัพยากรในองค์กรได้แก่ ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical) เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทรัพยากรทางการเงิน เช่น เงินทุน หนี้ และ สุดท้ายคือทรัพยากรมนุษย์ก็คือนักการขององค์กรนั่นเอง มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยในปัจจุบันได้รับการยอมรับกันแล้วว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีค่าสำคัญที่สุดในการวัดและประเมินความสำเร็จขององค์กร ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันอย่างถ้วนหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า HRD คืออะไร มีที่มาอย่างไร และมีองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้าง เป็นสิ่งที่ผู้เขียนจะนำเสนอ ดังต่อไปนี้

HRD คืออะไร : มีนักวิชาการทั้งจากประเทศไทยและต่างประเทศจำนวนมากได้ให้คำนิยามไว้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า HRD คือ “การดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรทั้งในระยะสั้น และระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และปรับทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล”

HRD มีที่มาอย่างไร : คงต้องมองย้อนไปเมื่อ 36 ปีก่อนคือในปี ค.ศ. 1969 ในการประชุมประจำปีของ American Society for Training and Development หรือใช้คำย่อว่า ASTD เรียกเป็นไทยว่า สมาพันธ์การฝึกอบรมและพัฒนาแห่งอเมริกา มีสมาชิกท่านหนึ่งซึ่งเป็นนักวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ กล่าวถึงแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นคนแรกซึ่งเขาคือ Leonard Nadler และจากนั้นในปีต่อมา ค.ศ. 1970 เขาและภรรยา Zeace ได้ให้คำนิยามของ HRD อย่างเป็นทางการ จากนั้นเอง HRD ก็ได้รับความสนใจและมีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย และนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

องค์ประกอบที่สำคัญของ HRD มีอะไรบ้าง : จากการศึกษาตำราทางวิชาการด้าน HRD หลายเล่ม ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Egglund และ Ann Maycunich Gilley ในหนังสือ Principle of Human Resource Development ซึ่งตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1989 และครั้งที่สอง ในปี 2002 ได้นำเสนอหลักการในการพิจารณาองค์ประกอบของ HRD ไว้อย่างน่าสนใจโดยใช้ตาราง Matrix เป็นตัวแบบในการนำเสนอโดยใช้ 2 มิติประกอบกัน คือ มิติทางด้านจุดเน้น (Focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (Results) ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณา Matrix ข้างต้นจะเห็นว่ามียอดประกอบสำคัญของ HRD ที่ด้านดังต่อไปนี้

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development)

เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคล และ เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ ซึ่งเป็นส่วนนี้มักเรียกว่า การฝึกอบรม (Training) นั่นเอง

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

เป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เพื่องานในอนาคต ซึ่งส่วนนี้มักเรียกว่าการพัฒนาบุคคล (Development)

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์กร และเกิดผลในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการมุ่งปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อประกันหรือรับรองว่าบุคลากรจะต้องมี ความรู้ ทักษะ มีแรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์

4. การพัฒนาองค์กร (Organization)

เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมองค์กร และเกิดผลในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการแก้ไขปัญหาขององค์กร การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการบริหารงาน และภาวะผู้นำ

ดังนั้นการเรียนรู้และเข้าใจ HRD ซึ่งเป็นศาสตร์ที่เกิดขึ้นในช่วงไม่กี่ทศวรรษมานี้เอง เป็นสาขาวิชาที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นทั้งภาคทฤษฎี และสามารถนำไปใช้ในโลกรของการปฏิบัติได้จริง เมื่อผู้ศึกษาจนเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างเพียงพอจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันขององค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือทั้งในระดับบุคคล และภาพรวมองค์กร เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป