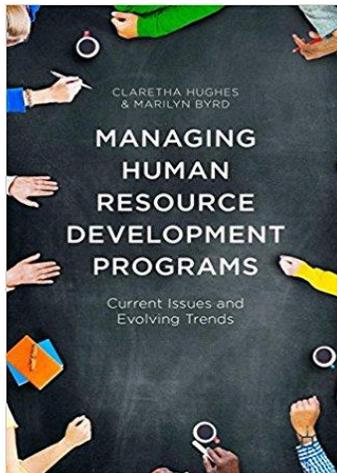


บทปริทัศน์หนังสือ  
การจัดโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ปัจจุบันและทิศทางแนวโน้มในอนาคต

พิจักษณ์ ภู่อรรถกุล\*



ชื่อหนังสือ Managing Human Resource Development Programs  
Current Issues and Evolving Trends  
ชื่อผู้แต่ง Claretha Hughes และ Marilyn Y. Byrd  
ปีที่พิมพ์ 2558  
สำนักพิมพ์ PALGRAVE MACMILLAN  
จำนวนหน้า 232 หน้า

ประวัติผู้แต่ง Claretha Hughes เป็นรองศาสตราจารย์และผู้อำนวยการด้านการศึกษาและสาธารณสุขที่ University of Arkansas, USA และ Marilyn Byrd เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านการจัดการที่ University of Oklahoma, USA

---

\* **หน่วยงานผู้แต่ง:** กลุ่มสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เลขที่ 1 ถนนอุทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300  
อีเมล: phichak.ph@ssru.ac.th

หากจะกล่าวถึงการจัดโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความหมายที่แตกต่างหลากหลายและขึ้นอยู่กับแต่ละบริบทของธุรกิจ อุตสาหกรรม หรือองค์กร ในหนังสือเล่มนี้จะชวนผู้อ่านให้ขบคิดในประเด็นที่สำคัญและครอบคลุมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้ผู้อ่านสามารถนำไปปรับและประยุกต์ใช้ในบริบทของแต่ละองค์กรได้ อีกทั้งสำหรับนักศึกษาที่สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหนังสือเล่มนี้จะเป็นการปูพื้นฐานความรู้ทั้งแนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษาที่สอดแทรกเพื่อให้เห็นแนวทางการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาจำนวนทั้งสิ้น 10 บท โดยผู้เขียนต้องการให้ความเข้าใจที่เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ที่ไม่มีความรู้ในด้านดังกล่าวไปจนถึงผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยแต่ละบทจะมีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้

บทที่ 1 ผู้เขียนต้องการปูพื้นฐานให้เห็นภาพรวมของการบริหารแรงงานสัมพันธ์และอธิบายว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสร้างความไว้วางใจกับพนักงานอย่างไรโดยเฉพาะในปัจจุบันแรงงานในองค์กรมีความหลากหลายซึ่งความหลากหลายเหล่านั้นต้องได้รับการยอมรับและการปฏิบัติเชิงเช่นเดียวกัน(Diversity and Inclusion) ทั้งนี้แม้ว่าจะมีทั้งปรัชญา ทฤษฎี วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ หากไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และลูกจ้างจะเป็นข้อจำกัดของโอกาสที่จะทำให้โครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จได้

บทที่ 2 ผู้เขียนอธิบายว่าทำไมผู้จัดการโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความเข้าใจปรัชญาพื้นฐานและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เขียนแสดงความคิดเห็นว่าการที่มีความเข้าใจดังกล่าวสามารถนำไปปรับใช้กับบริบทต่าง ๆ ในองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถที่จะสื่อสารปรัชญาและทฤษฎีเหล่านี้กับบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นขององค์กร ถ้าหากไม่ผลักดันหรือให้ความสำคัญโครงการดังกล่าวก็อาจจะไม่ได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรที่จะต้องพยายามปิดช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติให้ได้ โดยในบทนี้ได้อธิบายถึงคำว่าทฤษฎีและปรัชญา การวางรากฐานทางทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนำเสนอนักทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น Swanson กับแนวคิดหม้อสามขา หรือทฤษฎีสามเสาหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Gosney เป็นต้น หลังจากนั้นผู้เขียนได้ให้ความรู้เกี่ยวกับมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ที่มาเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านทฤษฎีทุนมนุษย์โดยหนึ่งในผู้เขียนได้ให้แนวคิด Hughes Values Framework ที่นำมาใช้เป็นศูนย์กลางทางปรัชญาและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 3 ผู้เขียนอธิบายบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรและทำอย่างไรให้ความต้องการขององค์กรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาบรรจบกัน โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะต้องสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดขององค์กรในการนำโครงการดังกล่าวไปปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้เขียนยังอธิบายความแตกต่างระหว่างคำว่า “โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD programs)” และ “โครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD projects)” ว่าโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD projects) เป็นโครงการที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ การสอดแทรกเครื่องมือเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กร การริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น โดยผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดการโครงการต่าง ๆ เหล่านี้ ส่วนคำว่าโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD programs) จะครอบคลุมโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด โดยผู้เขียนได้ยกตัวอย่างการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาทิเช่น การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 12 ขั้นตอนของฮิวจ์ (Twelve Steps Hughes HRD Program Design Model) ตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้ายที่ผู้เขียนให้ความสำคัญได้แก่ ขั้นตอนการประเมินผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on investment-ROI) โดยผู้เขียนได้ยกตัวอย่างการใช้โปรแกรมของฮิวจ์ภายในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้าย เพื่อให้ผู้อ่านเห็นภาพในการนำไปปฏิบัติได้ชัดเจนมากขึ้น

บทที่ 4 ผู้เขียนต้องการอธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยผู้เขียนเห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพัฒนาและช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรผ่านการให้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของคนในองค์กรและได้นำเสนอนิยามขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการต่าง ๆ เช่น Senge(1990) Garvin(1993) Marquardt(1996) และ Sparrow and Hodgkinson(2006) นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นความต่างของคำว่า การเรียนรู้เชิงองค์กร(Organizational Learning) ซึ่งผู้ริเริ่มแนวคิดดังกล่าวได้แก่ คริส อาร์จิริส (Chris Argyris) โดยให้ความหมายว่า การเรียนรู้เชิงองค์กรหมายถึงการเรียนรู้ของคนทั้งหลายในองค์กร ซึ่งผู้เขียนได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของทั้ง 2 คำว่ามีจุดยืนที่แตกต่างกัน โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จะมีลักษณะเป็นโครงสร้าง (Structural) มุ่งไปที่คำถามว่าคืออะไร (What) เน้นการจัดระบบ (Organized system) มองภาพรวมทั้งองค์กร (Seeing the whole) และสามารถพยากรณ์ หาสาเหตุและทางเลือกให้องค์กรได้ (Prescriptive) ในขณะที่ การเรียนรู้เชิงองค์กร(Organizational Learning) นั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กร(Behavioral) มุ่งสนใจที่คำถามว่าทำอย่างไร (How) เน้นกระบวนการ(Process) มององค์กรเพียงบางส่วนหรือส่วนประกอบแยกกัน (Seeing a part or component) และใช้

รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการอธิบายองค์การ (Descriptive) ผู้เขียนยังอธิบายระบบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าประกอบไปด้วย ระบบย่อยการเรียนรู้ ระบบย่อยขององค์การ ระบบย่อยของคนที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ระบบย่อยของความรู้ และระบบย่อยของเทคโนโลยี นอกจากนี้ระบบย่อยต่าง ๆ ที่ประกอบกันเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แล้ว ผู้เขียนยังอธิบายถึงจุดเน้นขององค์การที่แสวงหากำไร และองค์การที่ไม่แสวงหากำไรที่มีต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ว่ามีจุดยืนที่ต่างกันตามเป้าประสงค์ของแต่ละองค์การ สุดท้ายผู้เขียนอธิบายว่าจะทำอย่างไรให้วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ช่วยยกระดับความสามารถของโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้เขียนได้ออกแบบตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยสร้างเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

บทที่ 5 ผู้เขียนอธิบายว่าจะทำอย่างไรให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลอมรวมกับส่วนต่าง ๆ ขององค์การที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายได้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการนำไปสู่กิจกรรมการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยเพิ่มผลลัพธ์ของลูกจ้างไปในทางที่พัฒนาขึ้น โดยบทนี้ผู้เขียนเน้นการอธิบายกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Strategic HRD) ว่าเป็นส่วนสำคัญที่เกี่ยวกับการที่องค์กรจะวางแผนเพิ่มการเติบโต การเปลี่ยนแปลง หรือการวางแผนหรือไม่วางแผนที่เกี่ยวกับสมรรถนะและทักษะของคนในองค์กร ผู้เขียนได้แสดงตัวอย่างโมเดลของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Model of SHRD) ของนักวิชาการเช่น โมเดลของ Garavan (1991) และ McCracken and Wallace (2000) เป็นต้น โดยผู้เขียนเชื่อมโยงเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงาน (Performance) สมรรถนะของผู้นำที่จะจัดการการเปลี่ยนแปลง (Leadership Competencies in Managing Change) การจัดการคนเก่งและการวางแผนอาชีพ (Talent Management and Career Planning) สุดท้ายผู้เขียนได้ยกตัวอย่างกรณีศึกษาของบริษัท Siemens เกี่ยวกับกลยุทธ์ People Excellent และ บริษัท Procter and Gamble (P&G) เกี่ยวกับกลยุทธ์ Recruit for values ให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น และผู้เขียนยังทิ้งท้ายว่ากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นแนวโน้มที่สำคัญยิ่งที่องค์กรต่าง ๆ จะนำมาใช้ในอนาคต

บทที่ 6 ผู้เขียนชี้ให้เห็นถึงระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบการบริหารจัดการคุณภาพและสามารถใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา รักษา และยกระดับคุณภาพของโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการเชื่อมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดไตรยางศ์คุณภาพของจูรัน (Juran's trilogy) ที่กล่าวถึงการวางแผนคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กลายมาเป็นแกนกลางของความสำเร็จขององค์การ

บทที่ 7 ผู้เขียนอธิบายถึงการบริหารอาชีพ และการบริหารผลการปฏิบัติงาน และสิ่งที่ควรรู้ก่อนการจัดโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยคำถามที่ควรนำมาพิจารณาคือ ผู้จัดการโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะนำโครงการดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างไรที่จะไม่เพิ่มงานและผลการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์การล้วนมีความสำคัญและโครงการต่าง ๆ ควรจะทำแบบควบคู่กันไป ผู้เขียนเริ่มจากการอธิบายคำว่า ต้นทุนทางวิชาชีพ (Career Capital) ซึ่งหมายถึงต้นทุนพื้นฐานของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานและการเชื่อมโยงงานกับความรู้ทักษะในงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเรื่องดังกล่าวจะเชื่อมโยงกับการจัดการอาชีพขององค์การโดยผู้เขียนได้ยกตัวอย่างกลยุทธ์ของการจัดการอาชีพของนักวิชาการเช่น Werner และ DeSimone ว่าประกอบด้วย 5 อย่างได้แก่ 1) ระบุความต้องการ 2) สร้างวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) พัฒนาแผนและการปฏิบัติ 4) การปฏิบัติให้เห็นผลกระทบและความยั่งยืน และ 5) ประเมินผลและรักษาผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้ นอกจากนี้ผู้เขียนยังกล่าวถึงกลยุทธ์การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้ความสนใจกับเรื่องการฝึกสอนและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) และการเลือกและจัดหาเทคโนโลยี (Selecting and Obtaining Technological Resources) จะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้

บทที่ 8 ผู้เขียนอธิบายการเปลี่ยนแปลงในการจัดการโครงการฝึกอบรมเรื่องความหลากหลาย (Diversity Training Programs) และกล่าวว่าการฝึกอบรมเรื่องความหลากหลายจะช่วยให้การเชื่อมโยงกับธุรกิจชัดเจนขึ้น และยังช่วยพัฒนาวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย และสามารถนำมาอธิบายถึงข้อมูลที่มีความหลากหลายด้วย ผู้เขียนเริ่มต้นอธิบายความหมายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการฝึกอบรมเรื่องความหลากหลาย โดยผู้เขียนกล่าวว่าโครงการฝึกอบรมเรื่องความหลากหลายเกิดขึ้นจากความต้องการที่จะนำเอาความเท่าเทียมและความยุติธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมเรื่องความหลากหลายหมายถึงการที่องค์กรริเริ่มออกแบบการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในงานที่ต้องทำร่วมกับผู้คนที่มีความหลากหลาย สำหรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการดังกล่าวเพื่อจะบูรณาการชนกลุ่มน้อยในที่ทำงานและลดอคติต่าง ๆ ในการทำงานในองค์การ ส่วนเป้าหมายของโครงการดังกล่าวไม่เพียงแต่จะบูรณาการความหลากหลายในที่ทำงานแต่ต้องการให้ตระหนักและเคารพถึงความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันในองค์การ ผู้เขียนตระหนักถึงความสำคัญในโครงการดังกล่าวเนื่องด้วยความสำคัญของกฎหมาย หลังจากที่มีคดีฟ้องร้องเกี่ยวกับความหลากหลายมากขึ้นเช่น การกีดกันทางเพศ การเลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มใหญ่และชนกลุ่มน้อยในสังคม เป็นต้น ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคของการจัดโครงการฝึกอบรมเรื่องความ

หลากหลายนั้นผู้เขียนกล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญคือการไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำขององค์กร ขาดผู้ฝึกสอนที่เชี่ยวชาญ ปัจจัยการเมืองในองค์กร เป็นต้น

บทที่ 9 ผู้เขียนสร้างกรณีศึกษาสำหรับการฝึกทักษะการเจรจาต่อรองของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยสนับสนุนองค์กร ผู้เขียนกล่าวว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และต้องเข้าใจการเจรจาต่อรอง ผู้เขียนเริ่มอธิบายถึงประโยชน์ของการเจรจาต่อรอง โดยผู้เขียนมองว่าการเจรจาต่อรอง และการขัดแย้งกันมักจะพบเห็นได้บ่อย ๆ ในงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักทรัพยากรมนุษย์ต้องรู้จักที่จะเรียนรู้ พัฒนา และนำไปใช้ปฏิบัติในงานของตน ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องตระหนักเสมอว่าหน้าที่ของเขาต้องเจรจากับผู้คนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร พวกเขาจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้งเพื่อทำให้โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด ซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดการจัดการความขัดแย้งของ Robbins (2013) ว่าประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเอาชนะ(Competition) 2) การร่วมมือ (Collaboration) 3) การหลีกเลี่ยง(Avoidance) 4) การยอมให้(Accommodation) 5) การประนีประนอม (Compromise) เพื่อให้ผู้อ่านได้นำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้

บทที่ 10 ผู้เขียนนำเสนอสถานการณ์ปัจจุบันและทิศทางในอนาคต และอธิบายการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนชื่อของหน่วยงาน ASTD เป็น ATD หรือแม้กระทั่งแนวคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรให้เป็น “คนเก่ง” ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา นอกจากนี้ยังทบทวนทิศทางการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร รวมถึงการศึกษาบทความวิชาการจากนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนักวิจัยที่ค้นคว้าทฤษฎีใหม่ ๆ สำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

หลังจากอ่านหนังสือ Managing Human Resource Development Programs Current Issues and Evolving Trends ทำให้ผู้อ่านได้เปิดโลกทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เขียนใช้กลยุทธ์การเขียนที่อ่านง่าย เรียงลำดับเนื้อหาเป็นระบบ และเชื่อมโยงประเด็นสำคัญแต่ละบทให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ชัดเจน ผู้เขียนใช้กรณีศึกษาหน่วยงานหรือองค์กรที่นำเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อในแต่ละบทให้ผู้อ่านขบคิดและนำไปปรับใช้ได้อย่างดี หนังสือเล่มนี้เนื้อหามีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยทุกระดับชั้น หรือนักวิชาการที่มีความสนใจในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งเป็นการศึกษาเพื่อวางพื้นฐานความรู้ หรือเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในประเด็นที่น่าสนใจทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้สิ่งที่ผู้อ่านชื่นชอบและชื่นชมหนังสือเล่มดังกล่าวเนื่องมาจากสังเกตได้ว่าผู้เขียนไม่ละทิ้งประเด็นเล็กน้อยที่หนังสือเล่มอื่น

มองข้ามเช่นความต่างของคำ อาทิเช่นคำว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และ คำว่าการเรียนรู้เชิงองค์การ (Organizational Learning) หรือแม้กระทั่งปรัชญา และทฤษฎีที่เป็น ฐานสำคัญของการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หนังสือเล่มอื่นไม่ค่อยกล่าวถึงอย่างจริงจัง เป็นต้น ผู้เขียนจะเริ่มอธิบายด้วยประเด็นพื้นฐานที่สุดเพื่อวางพื้นฐานที่ให้แก่คนที่ไม่ได้อยู่ในวงวิชาการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าใจโดยอ้างอิงความหมาย นิยามของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง นั้นๆ นับได้ว่าหากผู้อ่านอ่านหนังสือจนจบเล่มผู้อ่านจะได้ทำความรู้จักกับนักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโลกวิชาการตะวันตกอย่างครบถ้วน อีกทั้งเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ ใให้กับหนังสือเล่มนี้อย่างยิ่ง ผู้วิจารณ์หนังสือเล่มนี้หวังใจเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มดังกล่าวจะสร้าง ประโยชน์ด้านองค์ความรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้ที่สนใจเพื่อนำไปค้นคว้า อ้างอิง และต่อยอด องค์ความรู้ด้านนี้ในทางวิชาการต่อไป