



## บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

### คู่มือการวิจัยเชิงคุณภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management

โดย พิชักษณ์ ภู่อตระกูล

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: phichak.ph@ssru.ac.th

หนังสือ “คู่มือการวิจัยเชิงคุณภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management)” มีบรรณาธิการคือ Keith Townsend, Rebecca Loudoun, and David Lewin เป็นหนังสือที่เกี่ยวกับการวิจัยคุณภาพในพื้นที่ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** การออกแบบโครงการวิจัยเชิงคุณภาพ (Designing Qualitative Projects) **ส่วนที่ 2** นวัตกรรมในแหล่งข้อมูล (Innovations in Data Sources) **ส่วนที่ 3** นวัตกรรมในวิธีการเก็บข้อมูล (Innovations in Data Collection Methods) และ **ส่วนที่ 4** นวัตกรรมการวิเคราะห์ข้อมูล (Innovative Data Analysis) ในส่วนของบทที่ 1 เป็นบทบรรณาธิการโดยบรรณาธิการทั้ง 3 ท่านได้เขียนบรรยายเกี่ยวกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาโดยรวมของหนังสือเล่มนี้ โดยแต่ละส่วนมีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้

**ส่วนที่ 1 การออกแบบโครงการวิจัยเชิงคุณภาพ (Designing Qualitative Projects)** ประกอบด้วย 3 บท ได้แก่ **บทที่ 2** Roslyn Cameron ได้ยกตัวอย่างของการใช้การวิจัยด้วยวิธีผสมผสานที่ดีที่สุดพิมพ์ในวารสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพบบทบาทของการวิจัยเชิงคุณภาพในการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งเฉพาะเจาะจงไปที่บทบาทของวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในมิติหนึ่งของการวิจัยแบบผสมผสาน โดยผู้เขียนพบว่าวิธีวิจัยแบบผสมผสานมีโอกาที่จะช่วยเพิ่มมุมมองต่อปรากฏการณ์ที่มีปัญหาการวิจัยซับซ้อน วิธีวิจัยแบบผสมผสานจะช่วยสร้างจุดแข็งของวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและกลบจุดอ่อนของวิธีอื่น **บทที่ 3** Rebecca Loudoun และ Kieth Townsend แนะนำว่าการศึกษเชิงปริมาณมีแนวโน้มที่จะศึกษาวิจัยในระยะยาวได้ง่ายกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพ แต่ก็ไม่ได้ยืนยันว่าการวิจัยเชิงคุณภาพจะไม่สามารถทำในระยะยาวได้ การวิจัยเชิงปริมาณง่ายกว่าด้วยการอ่านค่าเชิงตัวเลขและด้วยเหตุนี้จึงมีการตีความได้ง่ายเมื่อเวลาผ่านไป และมันอาจจะยากมากขึ้นเมื่อมีการตีความเสียงที่ถอดเทปสัมภาษณ์และความหมาย



โดยนัยเมื่อผู้ตีความผ่านประสบการณ์เมื่อเวลาผ่านไป **บทที่ 4** Sally Sambrook นำเสนอวิธีการวิจัยตนเอง (autoethnography) เพื่อออกแบบสำหรับการวิจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่การวิจัยมีความเป็นพื้นที่ ส่วนตัวสูง เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงาน การวิจัยตนเองที่ทำให้เกิดความเข้าใจใหม่และเหมาะสมยิ่งขึ้นของปรากฏการณ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

**ส่วนที่ 2 นวัตกรรมในแหล่งข้อมูล (Innovations in Data Sources)** ประกอบด้วย 5 บท ได้แก่ **บทที่ 5** การใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทฤษฎีในการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Richard Johnstone แนะนำว่าการอบการวิจัยที่รัดกุมในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องตรวจสอบหลักของกฎหมาย และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยบทนี้จะให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยทางกฎหมายและกล่าวถึงวิธีการอื่นที่ใช้ในการค้นคว้ากฎหมายสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งการใช้กฎหมายไม่ค่อยมีเรื่องของนวัตกรรมและก็หายากมากในขอบเขตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาปรับใช้ **บทที่ 6** Sheryl Ramsay, Sara Branch และ Jacqueline Ewart สนใจไปที่ความสำคัญของสื่อ ผลงาน นวัตกรรมที่การวิจัยข่าวสามารถทำได้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับการรังเกียจในสถานที่ทำงาน นักวิจัยวิเคราะห์การเป็นตัวแทนสาธารณะของปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านการใช้งานของข่าว ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่าข่าวสามารถอนุญาตให้นักวิจัยพิจารณาแง่มุมของการรับรู้สาธารณะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นการก่อกวนในที่ทำงานเป็นต้น **บทที่ 7** James Richards ใช้คำว่า “Workplace Blog” สำหรับการวิจัยเชิงนวัตกรรม ผู้เขียนสนใจไปที่การทำวิจัยกับบล็อกเกอร์ของพนักงานโดยพนักงานมักจะสงสัยว่าเป็นคนนอกและไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่ายดาย ผู้ควบคุมเช่นผู้จัดการฝ่ายบุคคลมักจะไม่ได้ให้มุมมองที่ชัดเจนของพนักงานเวลาที่คุยกับนักวิจัยถึงเรื่องของหัวข้อต้องห้าม เช่นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและไม่พอใจในที่ทำงาน ผู้เขียนแนะนำให้นักวิจัยต้องเผชิญกับอุปสรรคของการวิจัยเมื่อต้องเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งนักวิจัยเมื่อได้สัมภาษณ์กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะได้รับข้อมูลที่ดูเหมือนสมบูรณ์แบบและมีนวัตกรรม มีรูปแบบการจัดการคนที่ดี พนักงานมีส่วนร่วมและกระตือรือร้นในงาน ซึ่งในความเป็นจริงไม่ได้เกิดขึ้น ดังนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งที่เรียกว่า “ความจำเสื่อมในการวิจัย” ผู้เขียนแนะนำให้นักวิจัยพิจารณาเนื้อหาทั้งหมดของการวิจัย และเปรียบเทียบดูทั้งงานวิจัยและการปฏิบัติ **บทที่ 8** Peter Ackers นักประวัติศาสตร์อุตสาหกรรมใช้การวิจัยทางประวัติศาสตร์การพิจารณามุมมองทางประวัติศาสตร์เพื่อการวิเคราะห์ที่ทันสมัยเป็นนวัตกรรมที่สำคัญที่ HRM นักวิจัยจะได้รับประโยชน์อย่างดี **บทที่ 9** Kerrie Unsworth และ Matthew Hardin วางแนวคิดมีวิธีการทางปรัชญาเพื่อให้ความกระจ่างแก่นักวิจัยว่ามีหลายวิธีในการดูสภาพปัญหาของที่ทำงานยุคใหม่ โดยผู้เขียนยืนยันว่าการใช้วิธีการทางปรัชญาและการคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นวิธีการทำงานวิจัยแบบใหม่ที่อาจจะหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการแบบอุปนัย และนิรนัยได้



### ส่วนที่ 3 นวัตกรรมในวิธีการเก็บข้อมูล (Innovations in Data Collection Methods)

ประกอบด้วย 6 บท ได้แก่ **บทที่ 10** Keith Townsend ใช้วิธีการจาก “การบำบัดที่เน้นการแก้ปัญหา” ซึ่งผู้คนมักจะไปเยี่ยมนักจิตวิทยาและถูกถามว่าหากปาฏิหาริย์เกิดขึ้นจริงและชีวิตของพวกเขาสมบูรณ์แบบจะมีความแตกต่างกันอย่างไร ทีมงานของ Townsend ได้ถามคำถามพนักงานในที่ทำงานซึ่งเป็นการทดลองในการเก็บรวบรวมข้อมูลพวกเขาสนใจมากที่จะเข้าใจว่ารูปแบบการสัมภาษณ์ที่เน้นที่ปัญหาจะเก็บข้อมูลเดียวกันหรือเทียบเท่ากับวิธีการที่มุ่งเน้นแก้ปัญหา **บทที่ 11** Catherine Cassell, Fatima Malik และ Laura Radcliffe สำรวจการใช้การดึงข้อมูลจากภาพถ่ายเพื่อทำความเข้าใจการสมมูลชีวิตกับงานว่าพนักงานมีการจัดการความสมมูลชีวิตของตนกับงานอย่างไร **บทที่ 12** Céline Rojon, Mark Saunders และ Almuth McDowall แนะนำการใช้ตารางการวิเคราะห์ทางปัญหาเพื่อรวบรวมมุมมองร่วมในการออกแบบการวิจัยแบบผสมผสานในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ **บทที่ 13** Werner Nienhüser ใช้วิธีการปราศจากการเชื่อมโยงทางภาษา การวัดความคิดเห็นของผู้คนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้เขียนยกตัวอย่างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเองของบุคคลต่อวัตถุ เช่นงานกับภาษี จะสะท้อนถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัตถุสิ่งนั้น **บทที่ 14** Laura Radcliffe ใช้การใช้สมุดบันทึกเชิงคุณภาพเพื่อเปิดเผยความซับซ้อนของประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ผู้เขียนพบว่าวิธีการนี้มีความสามารถในการมองปัญหาในมุมมองใหม่เปิดเผยข้อมูลเชิงลึกใหม่ที่สำคัญและช่วยให้เข้าใจพลวัตประจำวันของปัญหาและประสบการณ์ที่ซับซ้อน **บทที่ 15** Mark Learmonth และ Michael Humphreys ใช้การศึกษาบทความการวิจัยตนเองในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เขียนสำรวจคุณค่าและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความรู้ด้านการปฏิบัติในการเขียนเชิงวิชาการโดยเฉพาะการเขียนที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิตของชีวิตการทำงาน ทั้งความผิดพลาด การประสบความสำเร็จเพื่อให้ผู้อ่านสามารถนำไปปรับใช้ได้

### ส่วนที่ 4 นวัตกรรมการวิเคราะห์ข้อมูล (Innovative Data Analysis) ประกอบด้วย 3 บท

ได้แก่ **บทที่ 16** Julie Cogin and Ju Li Ng แนะนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ช่วยในงานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ computer-assisted qualitative data analysis software (CAQDAS) **บทที่ 17** Gail Clarkson แนะนำการใช้แผนที่สร้างการรับรู้เพื่อสร้างโครงสร้างและความรับรู้ การสื่อสารในการที่ต้องทำงานข้ามวัฒนธรรมซึ่งจำเป็นกับงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ **บทที่ 18** Richard Winter แสดงองค์ประกอบของการทำแผนที่โดยเฉพาะวิธีการหาคำอธิบายบทบาทพฤติกรรมจากมุมมองของผู้ดำรงตำแหน่งงาน

หลังจากอ่านหนังสือเล่มนี้แล้ว เนื้อหาของหนังสือเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาประกอบแนวทางการวิจัยเป็นอย่างดี ผู้เขียนออกแบบให้แต่ละส่วนประกอบมีความชัดเจน เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา นอกจากนี้ยังเหมาะสำหรับอาจารย์



มหาวิทยาลัยที่นำไปใช้ประกอบการสอนการวิจัยได้ หนังสือเล่มนี้ทำให้ผู้อ่านได้เข้าใจนวัตกรรม การวิจัยคุณภาพมากขึ้นด้วยเทคนิคที่หลากหลาย ซึ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในปัจจุบัน เนื้อหาในหนังสือพาผู้อ่านไปทบทวนถึงกระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้นในประเด็นที่ไม่ค่อย มีหนังสือเล่มใดกล่าวถึง รวมถึงการเชื่อมโยงร้อยเรียงกระบวนการวิจัยซึ่งนับว่าเป็นการให้ข้อมูล และเทคนิคที่รอบด้านมาก สำหรับแนวทางการเขียนผู้เขียนใช้กลยุทธ์การเขียนที่อ่านง่าย เรียงลำดับ เนื้อหาเป็นระบบ และเชื่อมโยงประเด็นสำคัญแต่ละส่วน และแต่ละบทให้เห็นภาพรวมของประเด็น การวิจัยเชิงคุณภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ชัดเจน ผู้เขียนใช้กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ ในแต่ละบทให้ผู้อ่านขบคิดและนำไปปรับใช้ได้อย่างดี นอกจากนี้สิ่งที่ผู้อ่านชื่นชอบและชื่นชมคือ การรวบรวมเทคนิคใหม่ ๆ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพในพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมักจะไม่มีค่อยมีงานวิจัยที่ใช้เทคนิควิธีดังกล่าวมากเท่าที่ควร สุดท้ายผู้วิจารณ์หวังใจเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้จะสร้างประโยชน์ด้านองค์ความรู้ใหม่ในการทำงานวิจัยที่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้ที่สนใจเพื่อนำไปค้นคว้า อ้างอิง ออกแบบการวิจัย และต่อยอดองค์ ความรู้ด้านนี้ในทางวิชาการต่อไป

## บรรณานุกรม

Keith Townsend, Rebecca Loudoun, and David Lewin. (2016). Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management. Cheltenham, UK • Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing Limited.

