UTCC
School of Communication Arts
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

UTCC Next Step Towards Sustainability

amsar
ASEAN Media and Communication Studies and Research Center

2023

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ

ด้านการสื่อสาร บริหารจัดการ และนวัตกรรม ครั้งที่ 7

30 พฤษภาคม 2566

ณ โรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพฯ รัชดา

Next Step Towards Sustainability

คำสั่ง

ที่ 003/2565

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการวิชาการ

การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการสื่อสาร การบริหารจัดการ และนวัตกรรมครั้งที่ 7

คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประจำปีการศึกษา 2565

1.	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ศักดา ปั้นเหน่งเพ็ชร์	ประธานกรรมการ
2.	ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช	ที่ปรึกษา
3.	รองศาสตราจารย์ ดร.กำจร หลุยยะพงศ์	กรรมการ
4.	รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิภา สินสุวรรณ	กรรมการ
5.	รองศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ ประจักษ์เนตร	กรรมการ
6.	รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์	กรรมการ
7.	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม	กรรมการ
8.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมสุข หินวิมาน	กรรมการ
9.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขจิตขวัญ กิจวิสาละ	กรรมการ
10.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	กรรมการ
11.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภารัตน์ พฤกษ์สุราลัย	กรรมการ
12.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เอี่ยมกิจการ สบายใจ	กรรมการ
13.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณพิลาศ กุลดิลก	กรรมการ
14.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานา ปัจฉิมนันท์	กรรมการ
15.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เปลี่ยนรุ่ง	กรรมการ
16.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธนิภา ศรีไสย์	กรรมการ
17.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรลักษณ์ พงษ์โพธิ์	กรรมการ
18.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี พิเชษฐพันธ์	กรรมการ
19.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรดล แก้วประเสริฐ	กรรมการ
20.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริชัย อรรคอุดม	กรรมการ
21.	อาจารย์ ดร.จิรา กฤตยพงษ์	กรรมการ
22.	อาจารย์ ดร.พิชญ์พธู ไวยโชติ	กรรมการ
23.	อาจารย์ ดร.ธิติพัทธ์ ลิ้มสัมฤทธิ์นิภา	กรรมการ
24.	อาจารย์ ดร.ปฏิพัทธ์ ตันมิ่ง	กรรมการ
25.	อาจารย์ ดร.ลลิตา พ่วงมหา	กรรมการ
26.	อาจารย์ ดร.โศภชา เอี่ยมโอภาส	กรรมการ

27. อาจารย์ ดร.สุธี เผ่าบุญมี กรรมการ
28. อาจารย์ ดร.โสภาค พาณิชพาพิบูล กรรมการ
29. อาจารย์ ดร.เอกพล เธียรถาวร กรรมการ
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิรมน สังณ์ชัย กรรมการ
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นฤมล สิงหประเสริฐ กรรมการ
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกาล เจนจัด กรรมการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการมีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการจัดการประชุมวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีคุณภาพในระดับชาติ รวมถึงหน้าที่ในการพิจารณาบทความและสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาบทความ

สั่ง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช)
รักษาการคณบดีคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รายนามคณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการ

คณะกรรมการดำเนินงาน

ชื่อ - สกุล	หน่วยงาน
ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช	รักษาการ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.จิรา กฤตยพงษ์	กรรมการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.โศภชา เอี่ยมโอภาส	กรรมการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์อรพรรณ สุนทรกลัมพ์	กรรมการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์สิทธิเดช เฉลิมลาภวรบูรณ์	กรรมการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
นางสุดที่รัก สุริยะวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ชื่อ - สกุล	มหาวิทยาลัย/สถาบัน
รองศาสตราจารย์ ดร.สมสุข หินวิมาน	คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กำจร หลุยยะพงศ์	คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ ประจักษ์เนตร	คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิภา สินสุวรรณ	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขจิตขวัญ กิจวิสาละ	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เอี่ยมกิจการ สบายใจ	คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริชัย อรรคอุดม	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณพิลาศ กุลดิลก	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ธิติพัทธ์ ลิ้มสัมฤทธิ์นิภา	คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.ปฏิพัทธ์ ตันมิ่ง	สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
อาจารย์ ดร.ลลิตา พ่วงมหา	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
อาจารย์ ดร.เอกพล เธียรถาวร	วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกาล เจนจัด	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

ชื่อ - สกุล	มหาวิทยาลัย/สถาบัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธนิภา ศรีไสย์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เปลี่ยนรุ่ง	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรลักษณ์ พงษ์โพธิ์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภารัตน์ พฤกษ์สุราลัย	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี พิเชษฐพันธ์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรดล แก้วประเสริฐ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.พิชญ์พธู ไวยโชติ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.สุธี เผ่าบุญมี	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิรมน สังณ์ชัย	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นฤมล สิงหประเสริฐ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รายนามผู้ดำเนินการประชุม

ชื่อ - สกุล	มหาวิทยาลัย/สถาบัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธนิภา ศรีไสย์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรลักษณ์ พงษ์โพธิ์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรดล แก้วประเสริฐ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.พิชญ์พธู ไวยโชติ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

กองจัดการ

- สุดที่รัก สุริยะวงศ์
- ภาวินี ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา
- กุลภัทรา มนฑา
- น้ำฝน สระดี

ปกหนังสือ

- อาจารย์สิทธิเดช เฉลิมลาภวรบูรณ์

เจ้าของ

- ศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR)
  คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

กำหนดการ
โครงการงานสัมมนาทางวิชาการและการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการสื่อสาร
และการบริหารจัดการ ครั้งที่ 7 ปี 2023
วันอังคารที่ 30 พฤษภาคม 2566
ณ โรงแรม Swissotel Ratchada

08:30 น. – 09:00 น.	ลงทะเบียน และรับอาหารว่าง
09:00 น. – 12:30 น.	นำเสนอบทความ และมอบประกาศนียบัตร
12:30 น.	รับประทานอาหารกลางวัน

**กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่แต่ละท่านใช้ในการนำเสนอและตอบคำถาม

รายชื่อผู้นำเสนอบทความแยกตามห้องนำเสนอ

ห้องนำเสนอที่ 3 (Sakthong) ผศ.ดร.สุทธนิภา ศรีไสย์

ลำดับที่	ชื่อและนามสกุล	ชื่อบทความ
1	ญาณทัศน์ มิ่งมงคลชัยศีล	แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ของบริษัทการจัดจ้างงานภายนอก ในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 กรณีศึกษา : โครงการแมกโนเลียส์ วอเตอร์ฟรอนท์ เรสซิเดนซ์ ไอคอนสยาม
2	ว่าที่ ร.ต.หญิง พัชรา ณ นคร	การสร้างตราสินค้าบุคคลของนักแสดงซีรีส์วายไทย กรณีศึกษา เอิร์ธ กัษมนณัฏฐ์ นามวิโรจน์
3	ชิตวดี ศรีรักษ์	ทิศทางการสื่อสารตลาดอุตสาหกรรมแอนิเมชันในไทยหลังวิกฤติโควิด-19
4	วิจิตรา วัชนะประพันธ์	การนำเสนอข่าวความเชื่อ ไสยศาสตร์ และหวยของสื่อภายใต้กรอบจริยธรรมบนสื่อเฟซบุ๊ก
5	Gao Mingxia	การเปิดรับการสื่อสารการตลาดของผู้เล่นเกมส์ King of Glory ในมณฑลยูนนาน
6	จุฑามณี แก้วมาลัย	การรับรู้และทัศนคติของผู้เล่นเกมต่อโฆษณาในเกมบนสมาร์ตโฟน
7	ศุภวิชญ์ ริมผดี	การเปิดรับการสื่อสารการตลาดวอลเปเปอร์โทรศัพท์มือถือเสริมดวงของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร
8	Zhao haoyan	การสื่อสารการตลาดของร้าน Hai Di Lao ตามทัศนะของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร
9	ณัฐนรี ศรีอาจ	เส้นทางการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคร้านเบเกอรี่บนสื่อโซเชียลมีเดีย
10	เผ่าพัชร์ สุขประเสริฐ	การรับรู้ภาพลักษณ์และความพึงพอใจของผู้เยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์รถจักรยานยนต์โล้วเฮงหมง
11	พลอยไพลิน ชุ่มรอด	ทัศนคติที่มีต่อการสื่อสารผ่านอินฟลูเอนเซอร์ของแบรนด์ FLAT2112
12	ณชิชา รวีคุณาธร	ความคิดเห็นของกลุ่มแฟนคลับศิลปินเกาหลีเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดผ่านคุณลักษณะของตัวการ์ตูนในผลิตภัณฑ์น้ำอัดลม

สารบัญ

1. **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ในสังคมดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี**
   The Influence of Organizational Culture on Productivity Improvement of Officiails in The Digital Society: A Case Study of Budget Bureau, Office of The Prime Minister (Thailand)..... 1
   จุฑามาส ธนะวัฒนานนท และ พิทักษ์ ศิริวงศ์
2. **ปัจจัยด้านกลยุทธ์ระดับองค์กรที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**
   Corporate Strategy Factors Affecting Innovation in Learning in The Changing Society of The Electricity Generating Authority of Thailand 12
   อรพรรณ โพทอง และ พิทักษ์ ศิริวงศ์
3. **แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ของบริษัทการจัดจ้างงาน ภายนอกในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 กรณีศึกษา : โครงการแมกโนเลียส์ วอเตอร์ฟรอนท์ เรสซิเดนซ์ ไอคอนสยาม**
   Guideline of Outsourcing Company's Creative Human Resource Management during the Covid-19 Crisis, Case Study: Magnolias Waterfront Residences Iconsiam 23
   ญาณทัศน์ มิ่งมงคลชัยศีล และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์
4. **การรับรู้ความหมายการทำบุญและการสื่อสารการตลาดของธุรกิจ การทำบุญแบบครบวงจรของคนไทย**
   Making merit's meaning perception and marketing communications of Thai's integrated merit making business 35
   อรพิมนธ์ ปัญญากุลรุ่งโรจน์ และ สุจิตรา เปลี่ยนรุ่ง
5. **การรับรู้ตราสินค้าผ่านโฆษณาแฝงของผู้ชมรายการ MasterChef Thailand**
   The Perception of Brand via Tie-in of audience of MasterChef Thailand TV Programs 47
   วิทรุจ สิมมา และ โศภชา เอี่ยมโอภาส
6. **การวิเคราะห์กลยุทธ์การนำเสนอเนื้อหาความงามของ เพจ ZJB**
   Analysis of ZJB Page's Beauty Content Presentation Strategies 61
   พชรมน ชีระพันธุ์ และ สุจิตรา เปลี่ยนรุ่ง
7. **ความคิดเห็นของกลุ่มคนวัยทำงานเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดของ แอปพลิเคชันหาคู่บนโทรศัพท์มือถือ**
   Opinions of white-Collar workers towards marketing communication of dating applications on mobile phone 76
   ปวเรศ รุ่งเรือง และ ไพโรจน์ วิไลนุช

แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ของบริษัทการจัดจ้างงานภายนอก ในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 ศึกษากรณี : โครงการแมกโนเลียส์ วอเตอร์ฟรอนท์ เรสซิเดนซ์ ไอคอนสยาม

GUIDELINE OF OUTSOURCING COMPANY'S CREATIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DURING THE COVID-19 CRISIS, CASE STUDY: MAGNOLIAS WATERFRONT RESIDENCES ICONSIAM

ปริญญา หรุ่นโพธิ์
ญาณทัศน์ มิ่งมงคลชัยศีล

บทคัดย่อ

การระบาดของโรคโควิด 19 ได้แพร่กระจายไปทั่วโลกที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อมนุษย์หลากหลายด้าน เช่น ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม ผลประกอบการทางธุรกิจ รวมถึงผลกระทบในรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอีกด้วย โดยสังเกตได้จากพนักงานในองค์กรหลายล้านคนทั่วโลกต้องเผชิญกับโอกาสที่ต้องตกงาน ดังนั้น วัตถุประสงค์ของบทความวิจัยฉบับนี้เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ บริษัท การจัดจ้างงานจากภายนอก ในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 ศึกษากรณี : โครงการแมกโนเลียส์ วอเตอร์ฟรอนท์ เรสซิเดนซ์ ไอคอนสยาม โดยใช้วิธีการศึกษาวรรณกรรม บทความวิชาการ บทความวิจัย บทสัมภาษณ์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุป โดยการสัมภาษณ์ได้แยกปัญหาและอุปสรรค ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน ปัญหาด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาด้านการจ้างงานและผลตอบแทน ปัญหาด้านผลกระทบต่อการทำงาน และปัญหาด้านแผนการจัดการในอนาคต

ผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่า ปัญหาและอุปสรรค ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน ปัญหาด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาด้านการจ้างงานและผลตอบแทน ปัญหาด้านผลกระทบต่อการทำงาน และปัญหาด้านแผนการจัดการในอนาคต ได้สอดคล้องกับแนวคิดความปกติใหม่ รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต ที่เคยเป็นมาเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยเป็นปกติและเคยคาดเดาไว้ล่วงหน้าต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่

คำสำคัญ : แรงงาน, ผลกระทบโควิด 19, แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์

Abstract

The outbreak of Coronavirus or COVID-1 9 has spread around the world affecting various aspects of humanity such as : the impact on economic, social, and business performance including the impact on human resource management in the organization as well. This can be observed from millions of corporate employees around the world facing the prospect of losing their jobs. The purpose of this article is to study : Guideline of Outsourcing Company's Creative Human Resource Management during the Covid-19 Crisis, Case Study: Magnolias Waterfront Residences ICONSIAM by using the method of studying literature academic articles, research articles, interviews, and other relevant information then bring it to the conclusion. The interview separated all 5 problems and obstacles as follows : manpower planning, occupational health and safety, employment and compensation, effect the performance on work and the future management plan.

Preliminary research has found that 5 issues and obstacles : manpower planning, health and safety, employment and compensation The impact on work and future management plans conform to the concept of the New Normal, and the new lifestyle is different from the past. That's because something happened. Until the familiar and predictable patterns and practices in society must be transformed into new ways of life.

Keywords : Labor, The impact of Covid19, Creative Human Resource Management

บทนำ

วิกฤตการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ที่แพร่กระจายไปทั่วโลกที่ผ่านมาไม่ได้สร้างผลกระทบกับเศรษฐกิจ สังคม ผลประกอบการทางธุรกิจเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบในรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอีกด้วย โดยสังเกตได้จากพนักงานในองค์กรต้องเผชิญกับโอกาสที่ต้องตกงาน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทมีการปรับโครงสร้างองค์กรโดยลดจำนวนพนักงานลง ลดขั้นตอนการทำงาน ลดการเดินทางจากบ้านไปสำนักงาน ลดอัตราการจ้างงานของพนักงาน เพื่อลดต้นทุนที่บริษัทจะต้องสูญเสียไป วิกฤตการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ในครั้งนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของผู้คนทั่วโลกจนทำให้ผู้นำ ผู้บริหารองค์กรไม่สามารถใช้แผนการทำงานแบบเดิมที่เคยวางแผนไว้ก่อนหน้านี้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถที่จะคาดการณ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในอนาคตได้ ซึ่งสิ่งนี้เป็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อแผนการทำงาน ขั้นตอนดำเนินงาน ต้นทุนและผลประกอบการทั้งหมดที่บริษัทควรได้รับ ดังนั้น บทความวิจัยนี้ได้นำเสนอถึงแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ บริษัท การจัดจ้างงานจากภายนอก ในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 ศึกษากรณี : โครงการแมกโนเลียส์ วอเตอร์ฟรอนท์ เรสซิเดนซ์ ไอคอนสยาม การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บริษัท การจัดจ้างงานจากภายนอก ในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 อีกทั้งยังสามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ต่อไปด้วย

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ บริษัท การจัดจ้างงานจากภายนอก ในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ บริษัท การจัดจ้างงานจากภายนอก ในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาโดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) เป็นการศึกษาแนวคิดและกระบวนการในด้านความรู้ ความคิด ประสบการณ์เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ข้อมูลที่ได้มามีความแตกต่าง หลากหลาย ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Selection) บริเวณโครงการแมกโนเลียส์ วอเตอร์ฟรอนท์ เรสซิเดนซ์ ไอคอนสยาม เนื่องจากพื้นที่โครงการดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงการเก็บข้อมูลได้อย่างละเอียด แม่นยำ ชัดเจน ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษา คือ ผู้จัดการเขต หัวหน้างาน พนักงาน ของบริษัทการจัดจ้างงานจากภายนอกภายในโครงการแมกโนเลียส์ วอเตอร์ฟรอนท์ เรสซิเดนซ์ ไอคอนสยาม การวิเคราะห์ข้อมูล ทำโดยจำแนกประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดหัวข้อประเด็นหลักและประเด็นย่อยของแนวคำถาม เขียนและพัฒนาข้อคำถาม โดยนำข้อคำถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความ

เหมาะสม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาศึกษาและวิเคราะห์ คัดเลือกข้อมูลที่เป็นหมวดหมู่เดียวกัน หรือเป็นประเภทเดียวกัน เพื่อจัดทำการวิจัยในครั้งนี้

บทบาทและหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

โสมวลี ชยามฤต (2564) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าสมควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งนี้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะต่าง ๆ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของระบบโครงสร้างบริหารองค์กร ทั้งในรูปแบบขององค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ โดยมีหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในระบบทั้งหมด คือ พนักงานทุกคนในองค์กร องค์กรจะบรรลุความสำเร็จได้นั้นต้องมีระบบโครงสร้างและการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (ดาวิษา ศรีธัญรัตน์, 2562) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์กรและพนักงานสามารถเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่การเป็นองค์กรในยุคดิจิทัลได้นั้น ควรมุ่งเน้นการพัฒนา 3 ด้าน 1. การบริหารผลการปฏิบัติงาน 2. การฝึกอบรมและพัฒนา 3. การพัฒนาอาชีพ (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2562)

ความคิดเห็นของผู้เขียน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ได้คุณค่ามากที่สุดในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตามตำแหน่งงานนั้นๆ มีการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เมื่อทำงานไปแล้วในระยะหนึ่งควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกเพื่อให้ทันสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน มีการพัฒนาระบบและปรับปรุงตลอดเวลา

แนวคิดการบริหารจัดการในยุควิกฤตการณ์การโควิด-19

พสุ เดชะรินทร์ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการในยุควิกฤตการณ์การโควิด 19 "Resilience" เป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์การที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น สะท้อนให้เห็นถึงองค์การที่มีความสามารถในการรับมือวิกฤติและความสามารถก้าวพ้นวิกฤติออกมาได้ดีกว่าคู่แข่ง เมื่อนำคำนี้มาใช้ในการบริหารองค์การ จะหมายถึง ความสามารถขององค์การในการตอบสนองต่อวิกฤติหรือสถานการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้น สามารถฟื้นตัวจากวิกฤติได้อย่างดี

ความคิดเห็นของผู้เขียน การบริหารจัดการองค์การในภาวะวิกฤตของโควิด 19 ต้องมีแนวทางในการรับมือให้องค์การสามารถอยู่รอดได้อย่างปลอดภัย มีดังนี้ การดำเนินการขององค์การต้องตอบสนองอย่างทันท่วงทีต่อสถานการณ์โควิด 19 เพื่อให้สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ องค์การควรมองหาสิ่งที่ทำให้ต้องตัดสินใจดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงคาดการณ์และประเมินผลกระทบที่มีต่อการดำเนินงาน กำหนดมาตรการรับมือ

แนวคิดความปกติใหม่ New Normal

ทฤษฎี New Normal คำว่า “New Normal” ราชบัณฑิตยสภาได้บัญญัติศัพท์ New Normal เพิ่มเข้ามา โดย มาลี บุญศิริพันธ์ (ม.ม.ป) คณะกรรมการบัญญัติศัพท์นิเทศศาสตร์ราชบัณฑิตยสภาได้อธิบายคำนี้เอาไว้ว่า New Normal แปลว่า ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย New Normal ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ “โควิด 19”

ความคิดเห็นของผู้เขียน New Normal หรือความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมที่เคยเป็นมาเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยเป็นปกติและเคยคาดเดาไว้ล่วงหน้าต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ การจัดการในด้านต่างๆ

ปัญหาและอุปสรรค

ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน

ก่อนวิกฤตโควิด 19 บริษัทการจัดจ้างงานภายนอกวางแผนจำนวนพนักงานชัดเจน คงที่ พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างราบรื่นไร้อุปสรรคเนื่องจากไม่มีปัจจัยภายนอกรบกวน เมื่อวิกฤตโควิด 19 แพร่ระบาดทำให้จำนวนพนักงานไม่เป็นตามแผนที่วางไว้ ขาดพนักงานทดแทน หน้างานโหลดงานไม่เป็นตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากต้องกระจายจำนวนพนักงานที่มีอยู่รับผิดชอบหน้างานทั้งหมด พนักงานที่นำมาทดแทนขาดไม่สามารถทำงานแทนได้ ทำให้ต้องเสียเวลาส่งพนักงานกลับไปยังบริษัทจัดจ้างงานภายนอกเพื่อส่งพนักงานใหม่มา พนักงานใหม่ต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่บริษัทต้องการ ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “ผลกระทบโดยตรงของโควิด 19 ทำให้ขาดพนักงานฉุกเฉิน พนักงานที่นำมาทดแทนไม่มีประสบการณ์ทำงาน ไม่สามารถทำงานได้ บริษัทผู้จ้างงานจะหักเงินบริษัทจัดจ้างงานภายนอก ทำให้ต้องเสียเวลาส่งตัวพนักงานกลับไปยังบริษัทจัดจ้างงาน” (อภันตรี เสาเวียง, 2565)

ปัญหาด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

จากการสังเกตพนักงานส่วนมากไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน ถุงมือ รองเท้าบูท หน้ากากอนามัย เนื่องจากไม่สะดวกสบายกับหน้างานที่ปฏิบัติ เช่น ทีมสวนทำงานกลางแจ้งไม่ใส่หน้ากากอนามัยเนื่องจากอากาศร้อน ทำงานหนัก ทีมแม่บ้านทำความสะอาดบริเวณรอบพื้นที่โครงการไม่ยอมใส่ถุงมือ รองเท้าบูท ทำให้มือเท้าสัมผัสกับเชื้อโรคสารเคมีโดยตรง โดยให้เหตุผลว่าเมื่อใส่

อุปกรณ์ป้องกันแล้วทำให้ทำงานไม่สะดวกคล่องแคล่ว ขาดความรู้ด้านสุขอนามัยที่ถูกต้องทำให้เกิดปัญหาด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “อุปกรณ์ของใช้จำเป็นบริษัทมีสนับสนุนให้ แต่บางครั้งพนักงานก็ไม่ใส่เพราะไม่สะดวกในเวลาทำงาน เช่น ถุงมือผ้า ถุงมือยาง หัวหน้างานจึงต้องคอยอบรมกำชับตลอด” (อภันตรี เสาเวียง, 2565)

ปัญหาด้านการจ้างงานและผลตอบแทน

บริษัทการจัดจ้างงานภายนอกมีต้นทุนการจ้างพนักงานเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากค่าแรงจ้างพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น บริษัทต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ พนักงานส่วนมากมักไม่สอบถามสิทธิประโยชน์ที่ตนเองควรได้รับกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เช่น ด้านการรักษาหากเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน เมื่อป่วยฉุกเฉินพนักงานไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ ผลตอบแทนด้านตัวเงิน ค่าโอที ค่าตำแหน่ง สภาวะวิกฤตโควิด 19 บางบริษัทไม่จ้างงานพนักงานต่อเพราะไม่สามารถแบกรับค่าใช้ได้ บริษัทจึงแบ่งหน้าที่ให้พนักงานรับผิดชอบเองโดยไม่จ้างบริษัทการจัดจ้างงานภายนอก ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “โควิด 19 ส่งผลต่อการทำงานเป็นอย่างมากบางสถานที่ยุบทีมงานไม่จ้างงานต่อเพราะไม่สามารถแบกรับค่าใช้ได้ ให้พนักงานในบริษัททำเองเพื่อลดต้นทุน โดยไม่จ้างบริษัทจัดจ้างงานภายนอก” (เพียว คำนุ, 2565)

ปัญหาด้านผลกระทบต่อการทำงาน

การทำงานลำบากขึ้นส่วนหนึ่งมาจากการรักษาระยะห่าง การสื่อสารทางไกล เทคโนโลยีที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ หากพนักงานติดเชื้อโควิด 19 บริษัทต้องจัดพนักงานประจำจุดแทนมีการสอนงานใหม่ ทำให้การดูแลของหัวหน้าอาจจะไม่ทั่วถึงต้องใช้ระยะเวลาในการสอนงาน หากพนักงานไม่มีประสบการณ์ไม่สามารถทำงานได้บริษัทผู้จ้างงานจะหักเงินบริษัทจัดจ้างงานภายนอก สภาวะวิกฤตโควิด 19 ทำให้ผลประกอบการลดลง กลุ่มลูกค้าลดลง ต้นทุนสินค้าแพงขึ้น ค่าจ้างแรงงานแพงขึ้น ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “ผลกระทบโดยตรงจากวิกฤตนี้ทำให้การทำงานยากขึ้น หากพนักงานติดเชื้อมากกว่า 1 คนต้องมีคนประจำจุดแทนทำให้ต้องสอนงานใหม่ การดูแลอาจจะไม่ทั่วถึง ใช้ระยะเวลาในการสอนงาน การติดตามงานต้องคอยตามเป็นระยะ อยากได้พนักงานมีความอดทนต่องาน สมัครใจอยากทำงาน ไม่ลาออกง่าย เนื่องจากทำให้เสียจำนวนพนักงานและเสียเวลาในการสอนงานใหม่” (อดิศักดิ์ บุญทอง, 2565)

ปัญหาด้านแผนการจัดการในอนาคต

ไม่แบ่งขอบเขตการทำงานชัดเจน พนักงานสับสน ผู้เกี่ยวข้องประสานขอพนักงานสำรองช้า จำนวนพนักงานไม่เพียงพอกับหน้างานเกิดการแย่งพนักงานสำรองกันในบางเขตสาขา วิกฤตโควิด 19 เป็นเหตุการณ์ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าบริษัทไม่สามารถสนับสนุนด้านจำนวนพนักงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานไม่สามารถลาหยุดได้ตามสิทธิ์ที่ตนเองควรได้รับประจำปี เนื่องจากมีพนักงานป่วยเป็นโควิด 19 บางบริษัทปิดตัวลงเนื่องจากมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงไม่มีผลกำไร ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “อุปสรรคการขอจำนวนพนักงาน คือ ผู้เกี่ยวข้องประสานขอจำนวนพนักงานสำรองให้ช้า พนักงานยังไม่เพียงพอกับหน้างานเกิดการแย่งจำนวนพนักงานสำรองกันในบางเขตสาขา ทำให้ไม่ได้พนักงานมาในทันที” (เพียว คำนุ, 2565)

แนวทางในการแก้ปัญหา

ด้านการวางแผนกำลังคน

หากขาดพนักงานสำรองหัวหน้างานต้องติดต่อประสานงานไปยังบริษัทการจัดจ้างงานภายนอกเพื่อส่งพนักงานมาให้ครบตาม TOR ที่วางแผนไว้ หัวหน้างานจะทำหน้าที่บริหารจัดการดูแลพนักงาน กระจายจำนวนพนักงานที่มีอยู่ให้สามารถทำงานแทนกันได้ทุกจุด ซึ่งพนักงานอาจไม่มีประสบการณ์มาก่อนแต่ต้องสามารถหาคนที่มีประสบการณ์ความสามารถใกล้เคียงมาทำงานแทนกันในจุดสำคัญได้ พนักงานที่มาแทนจุดต้องได้รับการอบรม ประเมินการทำงานว่าผ่านเกณฑ์หรือไม่ มีระยะเวลาทดลองงาน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้หาพนักงานสำรองมาประจำจุดที่สำคัญก่อน อุปสรรคในการขอจำนวนพนักงานสำรอง คือ เขตอื่นก็ขาดพนักงานสำรองเช่นกันทำให้ไม่ได้พนักงานสำรองมาในทันที ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “สาเหตุหลักของการขาดพนักงานสำรอง คือ สภาวะวิกฤตโควิด 19 หากขาดพนักงานสำรองต้องรีบติดต่อประสานงานไปยังบริษัท การจัดจ้างงานภายนอกทันทีเพื่อให้ส่งพนักงานมาให้ครบตาม TOR ที่วางไว้เรามีหน้าที่บริหารจัดการดูแลพนักงานลูกจ้างทั่วไป บริหารคนที่มีอยู่ให้สามารถทำงานแทนกันได้ทุกจุดซึ่งอาจจะไม่ชำนาญเหมือนคนที่เคยทำประจำแต่ต้องสามารถหาคนที่มีความสามารถใกล้เคียงกันมาทำงานแทนกันในจุดสำคัญให้ได้” (ฐิติพันธ์ ศรีรัตนเพชร, 2565)

ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทได้วางมาตรการรักษาระยะห่าง การสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา ไม่นั่งรับประทานอาหารด้วยกัน ฉีดสเปรย์แอลกอฮอล์จุดสัมผัส ด้านจำนวนพนักงานเราแบ่งเจ้าหน้าที่เป็น 2 ทีมโดยไม่ให้

2 ทีมพบกันหากมีบุคคลในทีมใดทีมหนึ่งติดโควิดจะให้อีกทีมเข้าทำงานแทนโดยให้ผู้ติดเชื้อรักษาตัวให้หายก่อนกลับมาทำงานพร้อมนำใบรับรองแพทย์มายื่นและตรวจ ATK ก่อนเข้าทำงาน ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “ปัจจุบันเราทำงานกับบุคคลที่สาม เราได้วางมาตรการรักษาระยะห่าง การสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา พื้นที่ส่วนกลางหรือบริเวณที่มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก เราจะจำกัดจำนวนผู้ใช้บริการ ในด้านของผู้ที่เข้ามาทำงานในพื้นที่โครงการจะต้องมีหลักฐานการตรวจ ATK ก่อนเข้าพื้นที่ ส่วนพนักงานเราจัดแบ่งเป็น 2 ทีมโดยไม่ให้ 2 ทีมนี้พบกันเลย และหากมีบุคคลในทีมใดทีมหนึ่งติดโควิดก็ให้อีกทีมเข้าทำงานแทนได้ โดยให้ผู้ติดเชื้อ ผู้มีความเสี่ยงรักษาให้หายยกทีม” (ณัฐพล พงษ์หาญพจน์, 2565)

ด้านการจ้างงานและผลตอบแทน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรแจ้งสิทธิประโยชน์เบื้องต้นที่พนักงานควรได้รับ เช่น สิทธิประกันสังคม เงินเดือน เงินช่วยเหลือชดเชย โอที สวัสดิการ วันหยุด ระยะเวลาการทดลองงาน ช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 พนักงานควรสามารถเลือกเวลาทำงานได้ ในส่วนของพนักงานที่ติดโควิด 19 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลควรมีแผนการจัดการรับมือ เมื่อพบพนักงานติดโควิด 19 เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดูแลเรื่องเอกสารส่งโรงพยาบาลหลังจากนั้นส่งเจ้าหน้าที่ติดต่อเข้ารักษาตัว วางแผนการทำงานอย่างชัดเจน พนักงานได้รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญของบริษัทสร้างเสริมความรู้ความชำนาญสำหรับงานที่ทำ ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “การจัดอบรมของบริษัทจะเข้าอบรม 3 เดือนครั้ง ส่วนมากจะอบรม เรื่อง การรดน้ำต้นไม้ ตัดแต่งกิ่ง ขยายพันธุ์ รักษาโรคและแมลงระบาด เพื่อเป็นความรู้ จะได้รู้จักสังเกตหน้างานเบื้องต้น ข้อเสนอแนะอยากให้บริษัทจัดอบรมนำผู้บรรยายที่มีความรู้จริงๆ เข้ามาอบรมหน้างาน ไม่เพียงแต่อบรมโดยใช้การบรรยายอย่างเดียว” (ณัฐกานต์ แสงเจริญ, 2565)

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานบริษัทนี้ คือ สังคมที่ทำงาน สภาพแวดล้อม การทำงานเป็นทีม สถานที่ เลือกประจำที่โครงการนี้เพราะสามารถเลือกเวลาเข้างานได้ มีแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม เรียนรู้งานใหม่ทุกวัน เวลาเข้า-ออกงานชัดเจน ประทับใจ มีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง บริษัทวางแผนการจัดการกับโควิด 19 ได้ดี เงินเดือนออกตรงเวลา จัด

สถานที่พักผ่อนให้พนักงานอย่างเหมาะสม ที่สำคัญในช่วงโควิด 19 บริษัทไม่เลิกจ้างพนักงาน ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “แรงจูงใจที่ทำให้อยากทำงานบริษัทนี้ คือ ใจรักและผูกพันธ์กับบุคคลเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม ทีมงาน สถานที่ เลือกมาประจำที่โครงการนี้เพราะปกติเป็นคนตื่นเช้า ถ้าได้เข้างานเร็วได้เลิกงานเร็ว มีแผนการจัดการคนตามความเหมาะสม” (พิมพ์ชนก บรรลือทรัพย์, 2565)

ด้านผลกระทบต่อการทำงาน

การทำงานยากขึ้นส่วนหนึ่งมาจากการรักษาระยะห่าง การทำงานจากบ้าน การสื่อสารทางไกล พนักงานไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ บริษัทต้องจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ มีเทคโนโลยีที่สนับสนุนพนักงาน ก่อนรับสมัครพนักงานใหม่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลควรคัดกรองพนักงานที่มีประสบการณ์ เพราะการเลือกพนักงานที่มีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานทำให้หัวหน้างานไม่เหนื่อย มีระบบชัดเจน วางแผนให้รอบคอบ กระจายพนักงานที่มีให้ครอบคลุมพื้นที่ ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “ในช่วงโควิด 19 นี้กลัวการถูกลดเวลาทำงานหรือเลิกจ้างพอสมควรเนื่องจากครอบครัวมีภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง บริษัทควรสร้างความมั่นใจเมื่อพนักงานหายจากโควิด 19 แล้วสามารถกลับมาทำงานได้ตามปกติ” (ญาณวรุตม์ มัธยา, 2565)

ด้านแผนการจัดการในอนาคต

บริษัทควรแบ่งขอบเขตการทำงานให้ชัดเจน ประสานผู้เกี่ยวข้องพร้อมทั้งขอจำนวนพนักงานสำรองให้เพียงพอกับหน้างานไม่แย่งพนักงานสำรองกัน พนักงานสามารถหยุดได้โดยไม่กระทบการทำงาน สิ่งที่ทำให้บริษัทอยู่รอดในช่วงโควิด 19 คือ การลดต้นทุน เช่น งบประมาณด้านการจัดการทรัพย์สินส่วนกลาง การช่วยเหลือ การเอื้ออาทรต่อกัน การทำงานเป็นทีม พนักงานทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน ความสามัคคีกัน ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางของบริษัทเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บริษัทอยู่รอดมาจนถึงปัจจุบันนี้ ประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจึงขอยกตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

> “ถึงประกาศจากรัฐบาลให้โควิดเป็นโรคประจำถิ่นแล้วแต่ทางเรายังไม่ลดมาตรการเฝ้าระวังป้องกัน สิ่งที่ทำให้บริษัทอยู่รอดมาจนถึงปัจจุบันได้ คือ การร่วมมือกันของพนักงาน ความสามัคคีกันในบริษัท การมีมาตรการที่ชัดเจน และการสนับสนุนจากส่วนกลางของบริษัทเป็นสำคัญ” (ณัฐพล พงษ์หาญพจน์, 2565)

บทสรุป

บทความ “แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ของบริษัทการจัดจ้างงานภายนอก ในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 ศึกษากรณี : โครงการแมกโนเลียส์ วอเตอร์ฟรอนท์ เรสซิเดนซ์ ไอคอนสยาม” ทำให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ของบริษัทการจัดจ้างงานจากภายนอก ในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความปกติใหม่ รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต ที่เคยเป็นมาเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยเป็นปกติและเคยคาดเดาไว้ล่วงหน้าต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ในด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ทางบริษัทได้จัดแนวทางวางมาตรการรักษาระยะห่าง การสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา ฉีดสเปรย์แอลกอฮอล์จุดสัมผัส พื้นที่ส่วนกลางจำกัดจำนวนผู้ใช้บริการ ในด้านผลกระทบต่อการทำงาน สำหรับพนักงานทำงานที่บ้านบริษัทควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการทำงาน จัดอบรมให้การสนับสนุนด้านความรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับพนักงานเพื่อสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขกับการทำงานที่บ้าน ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ในด้านแผนการจัดการในอนาคต โครงสร้างองค์กรในบริษัทเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานทุกตำแหน่งในบริษัทติดต่อสื่อสารกันได้ ระบบการบริหารสายงาน อำนาจการบังคับบัญชา การทำงานร่วมกันของกลุ่ม ฝ่าย ทุกคนในบริษัทมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ฉะนั้นผู้บริหารบริษัทควรเปิดใจรับฟังปัญหาของพนักงานระดับทั่วไปว่าต้องการอะไร พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เมื่อเจอปัญหาหน้างาน เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดต้องปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดของบริษัท

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2559.

กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 เมษายน 2564.

กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2564.

กัณฑ์ฏภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). วัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal. วิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิษณุโลก สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ. Journal of Modern Learning Development ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนกันยายน – ตุลาคม 2564.

เกษรา โพธิ์เย็น และ สุนันทา เลาหนันทน์. (2564). บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ในยุค 4.0. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2564.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2563.

จิระประภา อัครบวร และคณะ. (2558). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กับการทำงานแบบปกติใหม่. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ Journal of MCU Social Science Review ปีที่ 11 ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม 2565.

เฉิดฉวี กิตติกุลพันธ์. (2565). แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ. Journal of Professional Routine to Research Volume 9, January - June 2022.

โชคชัย วันดี. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัททรัพย์ศรีไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่าย คลังเอกสาร. การค้นคว้าอิสระ สาขาการตลาดและการจัดการทั่วไป บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.

ญาณวรุตม์ มัธยา, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2565

ฐิติพันธ์ ศรีรัตนเพชร, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2565

ณัฐกานต์ แสงเจริญ, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2565

ณัฐพล พงษ์หาญพจน์, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2565

ดนัย ผ่องแผ้ว, ศรายุทธ คชพงศ์, กุลชาติ บุญกลั่นสอน และ โชติ บดีรัฐ. (2564). ทุนมนุษย์ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. Journal of Modern Learning Development Vol. 6 No. 5 September - October 2021.

ทฤษฎี ธนาบริบูรณ์. (2559). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2565.

ธนวรรณ โภคากร และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). พฤติกรรมผู้นำ. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021" วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564.

นพรัตน์ เผาพัฒน์. (2564). โอกาสและความท้าทายในยุคหลังโควิด-19 กับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2564.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2563). แรงงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) : มาตรการของรัฐบาลและผลกระทบ. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2563.

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2562.

ปุญชรัสมิ์ ตุงคง และถิตรัตน์ พิมพาภรณ์. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. Journal of Modern Learning Development ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2564.

พิมพ์ชนก บรรลือทรัพย์, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2565

เพียว คำนุ, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2565

รวดี สุทธิศาสตร์. (2563). การพัฒนาค่าตอบแทนการทำงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2564.

วิภัสสร ยอดยิ่ง. (2564). บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (COVID-19). สารนิพนธ์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิภาวี พิจิตบันดาล. (2558). ค่าจ้างขั้นต่ำ กรณีศึกษาประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ. วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2; 2558.

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และพระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ. (2564). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2565.

ศุกัญญา วารีบ่อ และชมพูนุท สุทธิกุล. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศในธุรกิจร้านกาแฟ. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา) ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 : มกราคม - เมษายน 2565.

สกล บุญสิน. (2559). ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการจ่ายค่าตอบแทน. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. WMS Journal of Management Walailak University Vol.5 No.2 May – Aug 2016 : หน้า 12-29.

สอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2564). ความปรกติใหม่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาคธุรกิจหลังยุคโควิด – 19. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด วิทยาเขต หัวหิน. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 8 (2) : กรกฎาคม - ธันวาคม 2564.

อรรนพ เรืองกัลป์ปวงศ์ และสราวรรณ์ เรืองกัลปวงศ์. (2564). บทบาทใหม่ของผู้นำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมรวิทยาเขตอีสานปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2564.

อดิศักดิ์ บุญทอง, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2565

อภันตรี เสาเวียง, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2565

ภาพถ่ายโดย : ผศ.นริส พิเชษฐพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย