

การรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรเอกชนยุคโรคระบาดโควิด 19 กรณีศึกษากลุ่มบริษัท โรงงานแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสงขลา

Employee Retention in Private Organizations during COVID-19 Pandemic Era: A Case Study of Seafood Processing Factory Group Songkhla Province

อภิวรรณ ใจสว่าง Apiwan Jaisawang¹
ธีรวัฒน์ หังสพฤกษ์ Theerawat Hungsapruerk²
บรรพต วิรุณราช Banpot Wiroonrath³

บทคัดย่อ

การศึกษาผลงานวิจัยเรื่อง การรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรเอกชนยุคโรคระบาดโควิด 19 กรณีศึกษากลุ่มบริษัทโรงงานแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรเอกชนยุคโรคระบาดโควิด 19 มีวิธีการอย่างไร ที่นำหลักการของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มาใช้ในการดำเนินการ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสงขลา สาขาหาดใหญ่ จำนวน 10 คน (Morse,1994) โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดของสหประชาชาติ และนำผลการสัมภาษณ์ที่ได้มารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการ

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) การนำแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในบริษัทมากที่สุด คือ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ,การใช้พลังงานทดแทน หรือพลังงานสมัยใหม่,การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในองค์กร,สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตามลำดับ และ (2) หลักการและแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานคงอยู่ในบริษัท มากที่สุด คือ สมรรถนะการทำงาน,การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน,การสร้างความก้าวหน้าในงาน,หลักถ้อยทีถ้อยอาศัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน,สร้างความผูกพันในองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: การคงอยู่ การพัฒนาที่ยั่งยืน การรักษาพนักงาน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: few.apiwan@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: theerawat.h@psu.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: banpot@gmail.com

Abstract

The research on “Employee Retention in Private Organizations during COVID-19 Pandemic Era: A Case Study of Seafood Processing Factory Group Songkhla Province” aimed to study on how private organizations retain employees during COVID-19 pandemic era by applying the principles of the sustainable development goals (SDGs) in action. The study was qualitative research conducted by Interviewing 10 Labor Specialists from Songkhla Provincial Labor Protection and Welfare Office, Hat Yai Branch. The informants are knowledgeable and understanding about the concept of Sustainable Development Goals of the United Nations, and the results of the interviews were gathered and analyzed on the desired issues.

The results of the research revealed that (1) Incorporating sustainable development goals (SDGs) to retain as many employees as possible is to promote economic growth, use of renewable energy or modern energy, apply the Sufficiency Economy Philosophy in the organization, and support learning opportunities, respectively and (2) Principles and concepts of human resource management to retain employees in the company as much as possible are competency, development of work skills, career advancement, mutual dependence of one another, work incentives and organizational commitment.

Keywords: Retention, Sustainable Development, Employee Retention

บทนำ

จากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลต่อภาคธุรกิจโดยมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจใดที่มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวกับผลกระทบต่าง ๆ ได้ดีย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าของธุรกิจนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย นวัตกรรมใหม่ของสินค้าหรือบริการ และในส่วนของบุคลากรก็มีความสำคัญเช่นกัน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ มีระบบการจัดการทรัพยากรที่ดี บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะเติบโตไปได้อย่างไม่สะดุด การลาออก เปลี่ยนงาน ย้ายองค์กร หรือการเลิกจ้างและให้พนักงานออก เป็นปัญหาที่ทุกองค์กรกำลังเผชิญอยู่ หนึ่งในกระบวนการที่องค์กรยุคใหม่กำลังให้ความสนใจมากเป็นพิเศษก็คือ การรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (สุนิศา อุดมโชค และอิงอร ตันพันธ์, 2562)

หากพิจารณาถึงปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จขององค์กรจำเป็นจะต้องพึ่งพาปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ Man (บุคลากร) Money (เงิน) Material (วัตถุดิบ) Management (การบริหารจัดการ) ซึ่งปัจจัยพื้นฐานนี้มีความสำคัญกับธุรกิจอยู่ทุกช่วงเวลา ไม่ว่าจะเป็นอดีตจนถึงในปัจจุบัน ถ้าปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้มีประสิทธิภาพจะทำให้้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะพนักงานในองค์กรถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้้องค์กรมีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าเพื่อประสบ

ความสำเร็จได้ และทุกองค์การล้วนต้องการพนักงานหรือบุคลากรที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะเป็นพลังสำคัญในการทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลมากที่สุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์การต้องให้ความใส่ใจ (วิมลพันธ์ แสงแดง, 2554, อ้างถึงใน ณัฐวดี ประเสริฐทรงกุล, ม.ป.ป.)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิธีการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรเอกชนยุคโรคระบาดโควิด 19 เพื่อลดปัญหาทางสังคม โดยสามารถนำผลการศึกษาและข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่องค์อื่นได้ ประกอบกับการศึกษาวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) อีกด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาวิธีการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 มีวิธีการอย่างไร ที่นำหลักการของ SDGs มาใช้ในการดำเนินการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้แนวทางเสนอนโยบายการแก้ปัญหาเรื่อง การรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรเอกชนยุคโรคระบาดโควิด 19 ที่สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs

การทบทวนวรรณกรรม

ความเป็นมาของวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. 2015 (The Post-2015 Development Agenda) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) วาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. 2015 (The Post-2015 Development Agenda) ริเริ่มโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General Assembly) ปี 2010 เป็นการจัดดำเนินการต่อเนื่องจากแถลงการณ์แห่งสหัสวรรษ (Millennium Declaration) เพื่อประเมินเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals : MDGs) และกระตุ้นให้ประเทศต่างๆ พัฒนาประเทศเพื่อขจัดความยากจน ความหิวโหย ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดูแลสิ่งแวดล้อม และพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ อีกทั้งเพิ่มเนื้อหาการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ครอบคลุม โดยยึดถือหลักสำคัญว่า "No one left behind" (พรชัย องค์กรวงศ์สกุล, 2559)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ได้มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จในปี ค.ศ.2030 โดยประเทศสมาชิกเริ่มการขับเคลื่อนเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในปี ค.ศ.2015 จากรายงานการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนปี ค.ศ.2017 ของ Bertlesmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network ด้วยค่าคะแนนเต็ม 100 คะแนน ภาพรวมการบรรลุเป้าหมาย 17 ด้านของประเทศไทยอยู่ที่ 69.5 คะแนน เป็นลำดับที่ 55 จากทั้งหมด 157 ประเทศ (Bertlesmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network, 2017, อ้างถึงใน ถวิลดี บุรีกุล นิตยา โพธิ์นอก และเลิศพร อุดมพงษ์, 2563)

สุปรานี เอกอุ (2550) ได้ให้ความหมายของการรักษาพนักงานหรือการอรั้งพนักงาน ไว้ว่า เป็นการที่องค์การสามารถที่จูงใจให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์การไว้ได้อย่างยาวนาน ทำให้พนักงานมี

ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีการวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สยาม อรุณศรีมรกต และยงยุทธ วัชรกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการของสหประชาชาติเพื่อโลกอนาคต และได้กล่าวถึงประเด็นที่สำคัญเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ ความมั่นใจในการพัฒนาที่ยั่งยืน วิฤตเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนที่พ้นจากสภาวะยากจนแล้วต้องกลับไปเผชิญสถานะเดิม เนื่องจากไม่มีงานทำ ดังนั้นการเจริญเติบโตที่ยั่งยืน ผ่านการสร้างงาน โดยเฉพาะการสร้างงานที่มีคุณค่าจึงมีความสำคัญ รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาที่เน้นคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

จันทน์ อ้นเจริญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การดำรงรักษาพนักงานของธุรกิจโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีผลอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลอยู่ในระดับมาก ระดับการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมีผลอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 อีกทั้งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังให้ข้อเสนอแนะว่า ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการและปรับฐานเงินเดือนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และนิคม เจียรจินดา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับสูง สำหรับคุณภาพการให้บริการขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่องและด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร

วิลาสินี สุทธิชล และสิญจธร นาคพิน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่พนักงานของธุรกิจโรงแรมไทยในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 22-38 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดจบการศึกษาปริญญาตรี แผนกงานเป็นพนักงานฝ่ายบุคคล ระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานในโรงแรมนี้อยู่ที่ 1-3 ปี จำนวนห้องพักของโรงแรมมีห้องพักมากกว่า 100 ห้อง และผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด -19 ส่วนใหญ่ คือ การเพิ่มภาระงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่พนักงานของธุรกิจโรงแรมไทยในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มากที่สุดคือ การประเมินผล ผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่พนักงาน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มากที่สุดคือ ความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่พนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

และการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในบริบทของผู้วิจัย คือ การที่องค์กรรักษาคนดี คนเก่ง มีความสามารถที่จะพัฒนาความรู้และความสามารถต่อไปได้ในอนาคตในทุกตำแหน่งงานอย่างยั่งยืน รวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กรให้แก่พนักงานมีความผูกพันทางสัญญาทางใจหรือจิตวิทยา เช่น

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพแก่พนักงานทุกระดับ และการให้สวัสดิการแก่พนักงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต เพราะการที่จะพัฒนาและส่งเสริมพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละงานต้องใช้ระยะเวลาและประสบการณ์สะสมเป็นเวลานานปี ซึ่งหากมีการนำแนวทางหลักการพัฒนายั่งยืน (SDGs) มาปรับใช้ในองค์กร จะทำให้องค์กรมีงบประมาณ (เงิน) มาใช้จ่ายได้เมื่อไม่ปลดพนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยมีวิธีการทำงานรูปแบบ Work From Home การประชุมและมอบหมายงาน Online ซึ่งทำให้พนักงานยังมีงานทำ ธุรกิจมีการดำเนินงานได้ตามปกติ ตลอดจนการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานแก่พนักงาน สามารถที่จะทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆในการบริหารองค์กรในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรวมไปสู่ประเด็นย่อยและนำเสนอผลการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 10 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือนักวิชาการแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสงขลา สาขาหาดใหญ่ ซึ่งคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นลักษณะปลายเปิด คือ 1) ในฐานะที่ท่านเป็นนักวิชาการ มีความรู้ความสามารถทางด้านการพัฒนายั่งยืน (SDGs) ท่านคิดว่าหากนำแนวทางการพัฒนายั่งยืน (SDGs) ตามแนวคิดของสหประชาชาติ ข้อใดบ้างที่ใช้ในการจัดการสำหรับการศึกษาพนักงานให้คงอยู่ในบริษัท โดยไม่ปลดออกในยุคโรคระบาดโควิด 19 เพราะเหตุใดจึงเลือกข้อดังกล่าว และมีวิธีการใช้หรือนำไปจัดการอย่างไร 2) นอกจากแนวทางการพัฒนายั่งยืน (SDGs) ในข้อ 1 ท่านคิดว่าควรนำหลักการใดหรือแนวคิดใดมาใช้จัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานคงอยู่ในบริษัท โดยไม่ปลดออกในยุคโรคระบาดโควิด 19 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลโดยการจับประเด็นข้อมูลที่มีการกล่าวซ้ำกันมากที่สุดมาจัดหมวดหมู่รวมไว้ด้วยกัน และใช้วิธีบรรยาย จัดลำดับความเห็นหมวดหมู่ใหม่ หมวดหมู่ไหนซ้ำกันมากที่สุดแสดงว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างนั้นมีความสำคัญ เรียงตามลำดับ (Jamaraman And Thanaratchataphoom, 2003)

รายงานผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสงขลา สาขาหาดใหญ่ จำนวน 10 คน มีวิธีการสัมภาษณ์โดยทำการนัดหมายกับผู้ประสานงานในการขอสัมภาษณ์ พร้อมส่งคำถามที่จะสัมภาษณ์ เมื่อได้รับคำตอบอนุญาตให้สัมภาษณ์ ได้ทำการสัมภาษณ์ใช้เวลา 15- 20 นาที โดยมีวิธีการจัดลำดับการสัมภาษณ์จากตำแหน่งนักวิชาการแรงงานระดับชำนาญการ รองลงมา คือนักวิชาการแรงงานระดับปฏิบัติการ และก่อนการเริ่มสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียง และดำเนินการจัดบันทึกข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติม ดังตารางสรุปข้อมูลข้างต้น

ตารางที่ 1

แสดงถึงการนำแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในบริษัท

สภาพข้อสรุปของการใช้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	จัดอันดับความสำคัญ
ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ	1
การใช้พลังงานทดแทน หรือพลังงานสมัยใหม่	2
การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในองค์กร	3
สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้	4

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการนำแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในบริษัท อันดับที่ 1 คือ เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “ในการเติบโตทางเศรษฐกิจ จะต้องมาจากการเจริญก้าวหน้าของธุรกิจ จึงต้องใช้กำลังแรงงานในการผลิต ซึ่งส่งผลให้มีการจ้างงานเต็มที่และมีผลผลิตภาพ” อันดับที่ 2 คือ เป้าหมายที่ 7 การใช้พลังงานทดแทน หรือพลังงานสมัยใหม่ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “ใช้พลังงานทดแทน เพื่อลดต้นทุนการผลิตแทนพลังงานเชื้อเพลิงน้ำมันที่มีราคาสูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการทำงานและลดต้นทุนให้กับบริษัท” อันดับที่ 3 คือ เป้าหมายที่ 2 การขจัดความยากจน และส่งเสริมเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในองค์กร แก้ปัญหาการใช้ค่าใช้จ่ายต่างๆ นำไปสู่การลดต้นทุนของนายจ้าง สร้างความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี” อันดับที่ 4 คือ เป้าหมายที่ 4 สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “การได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ทำให้พนักงานได้รับโอกาสพัฒนาตนเองและองค์กรตลอดเวลา ทำให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและองค์กรสามารถรักษาพนักงานโดยไม่ปลดออกในยุคโควิด 19 ได้ โดยองค์กรอาจจะส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร โดยการส่งเข้าอบรมหรือเสริมความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานพัฒนาองค์กรไปได้ไกลยิ่งขึ้น”

ตารางที่ 2

แสดงถึงหลักการและแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานคงอยู่ในบริษัท

สภาพข้อสรุปของการให้พนักงานคงอยู่ในบริษัท	จัดอันดับความสำคัญ
สมรรถนะในการทำงาน	1
การพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน	2
การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน	3
หลักถ้อยทีถ้อยอาศัย	4
สร้างแรงจูงใจในการทำงาน	5
สร้างความผูกพันในองค์กร	6
ประเมินปัญหาและพัฒนาแนวคิดเพื่อการปรับเปลี่ยนธุรกิจร่วมกัน	7

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า หลักการและแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานคงอยู่ในบริษัท อันดับที่ 1 คือ สมรรถนะในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “ใช้หลักการโดยคำนึงถึงศักยภาพ สมรรถนะการทำงาน ความสามารถในการบริหารงาน” อันดับที่ 2 คือ การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “พัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

ในการทำงาน ให้พนักงานสามารถทำงานได้หลากหลาย ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆในการบริหารองค์กร” อันดับที่ 3 คือ การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “ใช้หลักการบริหาร โดยคำนึงถึงสมรรถนะในการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในสายงาน” อันดับที่ 4 คือ หลักถ้อยทีถ้อยอาศัย ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “หลักถ้อยทีถ้อยอาศัย นายจ้างต้องระวังว่าในช่วงที่ผ่านมาบริษัทเติบโตและพัฒนามาได้กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของคน และทักษะการทำงานของลูกค้า” อันดับที่ 5 คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน แม้จะทำงานในรูปแบบ WFH เพื่อให้เศรษฐกิจของสถานประกอบการยังคงดำเนินไปได้ตามปกติ” อันดับที่ 6 คือ สร้างความผูกพันในองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “สร้างความผูกพันให้เหมือนกับครอบครัว สร้างความรู้สึกช่วยกันประคับประคอง ช่วยกันแก้ไขปัญหา” อันดับที่ 7 คือ ประเมินปัญหาและพัฒนาแนวคิดเพื่อการปรับเปลี่ยนธุรกิจร่วมกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า “ควรเจรจาท้าทายกับแรงงานและผู้แทนแรงงานให้ทราบถึงผลกระทบโรคระบาดโควิด 19 และผลกระทบต่อธุรกิจ เพื่อทำความเข้าใจ ประเมินปัญหาและพัฒนาแนวคิด เพื่อการปรับเปลี่ยนธุรกิจร่วมกัน การปรับเปลี่ยนอาจมีผลกระทบต่อการทำงาน จึงควรให้หารือสิ่งนี้เกิดขึ้นร่วมกันกับแรงงาน เพื่อให้ธุรกิจดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง”

สรุปและอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 มีวิธีการอย่างไร ที่นำหลักการของ SDGs มาใช้ในการดำเนินการ นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา สาขาหาดใหญ่ จำนวน 10 คน ผลจากการวิจัยพบว่าการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในบริษัทมากที่สุด คือ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ, การใช้พลังงานทดแทน หรือพลังงานสมัยใหม่, การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในองค์กร, สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ตามลำดับ และหลักการหรือแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานคงอยู่ในบริษัท มากที่สุด คือ สมรรถนะในการทำงาน, การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน, การสร้างความก้าวหน้าในงาน, หลักถ้อยทีถ้อยอาศัย, สร้างแรงจูงใจในการทำงานสร้างความผูกพันในองค์กร ตามลำดับ

ในส่วนของเป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของสยาม อรุณศรีมรกต และ ยงยุทธ วัชรตุล เรื่อง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการของสหประชาชาติเพื่อโลกอนาคต ที่พบว่าความมั่นใจในการพัฒนาที่ยั่งยืน วิฤตเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนที่พ้นจากสภาวะยากจนแล้วต้องกลับไปเผชิญสถานะเดิม เนื่องจากไม่มีงานทำ ดังนั้นการเจริญเติบโตที่ยั่งยืน ผ่านการสร้างงาน โดยเฉพาะการสร้างงานที่มีคุณค่าจึงมีความสำคัญ รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาที่เน้นคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานด้วย และหลักการและแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานคงอยู่ในบริษัท (สยาม อรุณศรีมรกต และ ยงยุทธ วัชรตุล, 2559)

และการนำหลักการและแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานคงอยู่ในบริษัท สูงที่สุด คือ สมรรถนะในการทำงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และ นิคม เจริญจินดา เรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร พบว่า จากผล

การศึกษาสมรรถนะ (Competency) ที่ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะในด้านการจัดการ (Managerial Competency) และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ล้วนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานหรือเกินกว่าที่มาตรฐานของงานนั้น ๆ กำหนดไว้ ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในหลายองค์การว่าการที่องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้นั้น บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (สมรรถนะ) และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การจึงจะทำให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ (แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และ นิคม เจียรจินดา, 2561)

ข้อเสนอแนะ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต และจากการสัมภาษณ์ พบว่า หากมีการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs มาสนับสนุนและปรับใช้กับองค์กร อาจจะส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้สถานประกอบการต้องมีการปรับมาตรการในการป้องกันโรค โดยจัดให้มีการทำงานรูปแบบ WFH พนักงานจึงต้องมีการทำงานจากนอกสถานที่ตั้ง เช่น การประชุม Online มอบหมายงานผ่านทาง Email ,Line Group ซึ่งทำให้ทุกคนยังมีงานทำ ธุรกิจสามารถเติบโตไปได้ตามปกติ และในทางกลับกัน บางธุรกิจก็ยังสามารถเติบโตมากขึ้นเป็นพิเศษ จากการขายสินค้าออนไลน์ จึงทำให้มีการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการใช้พลังงานทดแทนหรือพลังงานสะอาด เพื่อลดต้นทุนและภาระค่าใช้จ่ายในกระบวนการดำเนินงานขององค์กร เช่น การนำพลังงานแสงอาทิตย์ หรือโซลาร์เซลล์ มาใช้ในการผลิตพลังงานไฟฟ้าสำหรับใช้ในองค์กร เพราะ พลังงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ และมีต้นทุนที่ค่อนข้างสูง หากลดต้นทุนการดำเนินงานลงได้ อาจจะทำให้มีการลดพนักงานที่ลดลง ตลอดจนการเสริมสร้างสมรรถนะของพนักงาน โดยการพัฒนาและอบรม เช่น การอบรมการใช้โปรแกรมประชุมออนไลน์ (Zoom Meeting) เป็นต้น ซึ่งจะสามารถทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆในการบริหารองค์กรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และนิคม เจียรจินดา. (2561). สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 19(ฉบับพิเศษ), 11.
- ณัฐวดี ประเสริฐทรงกุล. (ม.ป.ป.). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-1/sec2/6014993071.pdf>
- ถวิลดี บุรีกุล, นิตยา โพธิ์นอก, เลิศพร อุดมพงษ์. (2563). *การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) กรณีศึกษาการใช้แนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มเยาวชนไทยเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยทางถนน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า
- พรชัย องค์กรวงศ์สกุล. (2559). Management Tip of the Month เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารเพื่อความก้าวหน้าในวงการวิศวกรรมและอุตสาหกรรม*, 3(153), 78.

-
- วิลาลินี สุทธิชล และสิญธร นาคพิน. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่พนักงานของธุรกิจโรงแรมไทย ในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- สยาม อรุณศรีมรกต และยงยุทธ วัชรดุล. (2559). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการของ สหประชาชาติเพื่อโลกอนาคต. *วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย*, 11(3), 6. สืบค้นจาก [file:///C:/Users/User/Downloads/adminjtitir,+Journal+manager,+A1%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/adminjtitir,+Journal+manager,+A1%20(6).pdf)
- สุปราณี เอกอ. (2550). *การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนิศา อุดมโชค และอิงอร ตันพันธ์. (2562). การดำรงรักษาพนักงานประจำร้าน บริษัท วิลล่า มาร์เก็ต เจพี จำกัด. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 14(1), 39-52.
- Jamaramarn,U.,& Thanaratchataphoom,T. (2003). Synthesis of research related to selection of candidates to study in higher education institutions. *Journal of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus*, 15(2), 35-45.
- Mosre, J. M. (1994). *The cognitive processes of analysis in qualitative inquiry*. In J. M. Morse (Ed.), *Critical issues in qualitative research methods* (pp. 23-43). Thousand Oaks, CA: Sage.