

การให้ทัศนะความเข้าใจการปฐมนิเทศเพื่อสร้างประโยชน์ต่อการทำงานในองค์กร

ทศพร มะหะหมัด¹
ชูศักดิ์ เจนประโคน²
ประเสริฐ สุขศาสน์กวิน³
วิชญพงศ์ ศรีรักษา⁴

Received 19 February 2021

Revised 27 August 2021

Accepted 14 September 2021

บทคัดย่อ

บริษัทมีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ บทความนี้กล่าวถึงวิธีทำให้โครงสร้างการทำงาน ดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรประกอบโครงสร้างกับการพิจารณาการปฐมนิเทศเข้าสู่องค์กรจะมีการกำหนดแนวทางพื้นฐานและเนื้อหาตามด้วยเทคนิค เพื่อศึกษาภาวะที่ไม่หยุดนิ่งขององค์กรสมัยใหม่ การสร้างบุคลากรใหม่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร เป้าหมายของพนักงานใหม่มีอะไรและวางแผนชีวิตอย่างไรแบบแผนการปฐมนิเทศเพื่อสร้างทิศทางสู่ความสำเร็จของพนักงานใหม่ รวมถึงความคาดหวังในอนาคต ที่จะให้บริษัทรับพนักงานใหม่และประสบความสำเร็จ สรุปได้ว่าโครงการปฐมนิเทศที่มีประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะใช้เวลานานกว่ามาตรฐานของพวกเขาให้เนื้อหาที่มีความสำคัญมากขึ้นใช้เทคนิคการนำเสนอที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพมากขึ้นและวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและต้องการการมีส่วนร่วมมากขึ้นจากผู้บริหารและพนักงานตลอดจนการรับรู้เข้าใจพนักงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: พนักงาน ปฐมนิเทศ ทัศนะ ความเข้าใจ

¹ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เลขที่ 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

อีเมล: tosaporn.mah@kbu.ac.th

² ⁴ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เลขที่ 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

³ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เลขที่ 46 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600

VIEWPOINT UNDERSTANDING OF ORIENTATION FOR CREATING WORK BENEFICIAL IN AN ORGANIZATION

Tosaporn Mahamud¹
Choosakdi Janepakon²
Prasert Suksaskawin³
Witchayapong Srikacha⁴

Abstract

The company offers various forms of orientation for new employees. This article discusses how to make the structure work such more efficient structural elements with orientation into an organization are considered basic guidelines and content, followed by techniques to study the dynamics of modern organizations. The creation of new personnel affects social and corporate responsibility. What are the goals of the new employee and how do you plan your life? Orientation scheme to create direction for success together with future expectations that will allow the company to recruit new employees and be successful In conclusion, effective orientation projects generally take longer than their standard, provide more focused content, use clearer, more effective presentation techniques and participatory learning approaches and require. Increased participation from management and employees as well as effective perception of new employees.

Keywords: Employee, Orientation, Viewpoint, Understanding

¹ Graduate School of Business Administration, Kasembundit University, 1761 Pattanakarn Rd., Suanluang Bangkok 10250
E-mail: tosaporn.mah@kbu.ac.th

² Faculty of Business Program Human Resource Management, Kasembundit University, 1761 Pattanakarn Rd., Suanluang Bangkok 10250

³ Graduate School, Siam Technology College, 46 Charan Sanitwong Road Khwaeng Wat Tha Phra, Khet Bangkok Yai 10600

บทนำ

การปฏิรูปเป็นเรื่องเกี่ยวกับองค์กรการทำงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาการวางแผนเพื่อการฝึกอบรมให้เกิดความพร้อมของพนักงานในการทำงานในองค์กร ในโลกปัจจุบันเป็นที่ทราบดีว่าการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่หน่วยงานองค์กรบริษัทจะเน้นย้ำและเป็นความตั้งใจของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ถึงการพัฒนาความสามารถความเข้าใจให้กับพนักงานถึงวัฒนธรรมในองค์กรสมัยใหม่ในยุคปัจจุบัน การพัฒนารายละเอียดในทุกส่วนงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กรได้มากที่สุด ในขณะที่ความพร้อมของการวางแผนแนวทางของบริษัทกับนโยบายที่พยายามเน้นประสิทธิภาพให้เกิดผลดีให้มากที่สุดสิ่งที่หน่วยงานและองค์กรมีความตั้งใจเจตจำนงให้ พนักงานใหม่ทุกคนควรเข้าใจพื้นฐานบางอย่างทั้งในส่วนของวัฒนธรรม การทำงาน การอยู่ร่วมกัน อุปสรรค ทุกอย่างที่จะต้องเผชิญในอนาคตของการทำงาน ถือเป็นความพยายามให้พนักงานใหม่เข้าใจและปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้ของพนักงานใหม่นั้น นอกจากการฝึกอบรมการปฏิรูปที่สื่อถึงความพร้อมที่พนักงานใหม่ต้องเผชิญกับทุกปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกับองค์กรในอนาคตต่อไป

ในเวลาที่จะระบวนการจ้างงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการถือเป็นภาระที่กำหนดขึ้นในองค์กร (พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2559) ที่เป็นภาระหลักของฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยสิ่งที่แสดงออกมาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างการสร้างความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมมากที่สุด (สาตนิธิจางนประดับ, 2558) และยิ่งรวมถึงการบริหารจัดการเพราะหากเกิดข้อผิดพลาดแล้วจะส่งผลเสียหายทั้งในเรื่องต้นทุนเวลา (พิมพ์ลิขิต ทองรอด, 2557) ในห้วงเวลาปัจจุบันของการทำงานในสังคมไทยการสรรหาพนักงานใหม่ทั้งในแบบคุณธรรมหรืออุปถัมภ์ที่ต่อโจทย์ความต้องการ (สุวรรณา คุณดิลกณัฐวสา, 2562) เพราะถือเป็นประสิทธิภาพหรือผลลัพธ์ในที่ทำงานจะเป็นไปตามที่นายจ้างหรือหัวหน้างานคาดหวังเอาไว้ การปฏิรูปที่บุคลากรใหม่จึงเป็นสิ่งสำคัญเข้ามาเสริมสร้างให้หน่วยงานเดินหน้าต่อไป (Sparrow, 2000) บทความเรื่องนี้ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมข้อมูล ในการพิจารณาของนายจ้างที่ผ่านหน่วยงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามหากนายจ้างมีการใช้ระบบสรรหาที่ผิดพลาดส่งผลต่อขั้นตอนและต้นทุนของบริษัทระบบการปฏิรูปที่จึงเป็นเหมือนความท้าทายของทุกองค์กรการทำงาน (Onik, Miraz & Kim, 2018) แต่สิ่งที่อาจพบว่าการจ้างงานพนักงานใหม่ให้เกิดประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่หน่วยงานให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ (วิลาศดวงกำเนิด, 2562) และเป็นประสบการณ์จากอดีตที่สามารถเรียนรู้ได้การออกแบบของฝ่ายงานทรัพยากรบุคคลที่สร้างระบบงานเพื่อปกป้องต้นทุนขององค์กรและสร้างคุณค่าต่อการทำงานถือเป็นการวางแผนนโยบายที่สร้างคุณค่า (พชรพล สร้อยทอง, 2563) เพราะทุกหน่วยงานเตรียมพร้อมในการรับสมัครพนักงานใหม่ตามช่วงเวลาการสร้างบทบาทพนักงานใหม่โดยการให้โอกาสในการสร้างประโยชน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (วีรวัฒน์ พากเพียรกิจ และเพิ่มเกียรติ ชมวัฒนา, 2558) ถึงอย่างไรก็ตามการวางแผนให้ประสบความสำเร็จมากที่สุดจะยังได้รับการออกแบบโดยคำนึงถึงพนักงานใหม่เป็นสำคัญเพราะถือเป็นภาระหน้าที่ของบริษัท เพื่อสร้างอนาคตและความชัดเจน (พรพรหม ชมงาม, 2561)

ภาวะที่ไม่หยุดนิ่งขององค์กรสมัยใหม่ถึงการรับพนักงานใหม่

ลักษณะที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เติบโตรวดเร็วทำให้องค์กรต่างๆต้องปรับตัวและพัฒนากระบวนการตลอดเวลาเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันได้ (Khajeheian, Friedrichsen & Mödinger, 2018) โดยนวัตกรรมเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดที่องค์กรใช้ดำเนินการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ (Tohidi & Jabbari, 2012) องค์กรจะให้ความสำคัญในการรับพนักงานใหม่ควรสร้างความเข้าใจเรียนรู้ทักษะการวางระบบงานการวิเคราะห์งาน ประเมินศักยภาพและการใช้คนที่ถูกกับงานเป็นหลักสำคัญ (นพดล เหลืองภิรมย์,

2556) ดังนั้นการให้ความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เกี่ยวกับการอบรมปฐมนิเทศที่เป็นทิศทางและโอกาสของบริษัทจะได้สิ่งที่ดีที่สุดเข้ามาทำงานเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า (Cirilo & Kleiner, 2003) เพราะถือเป็นการวางลำดับขั้นตอนทุกกระบวนการถึงการสร้างความเข้าใจ และไม่ให้อิทธิพลที่ผิดศีลธรรมมาทำร้ายพนักงานใหม่ต้องอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (พระครูพิทักษ์ศิลปาคม นุชิต วชิรขุโธม, 2564)

เมื่อหลายปัจจัยสามารถบ่งบอกถึงความเข้าใจบังเกิดกับพนักงานใหม่ส่งผลความสำเร็จในงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ถือเป็นการสารต่อภาระหน้าที่ที่ตระหว่างกัน (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2561) ในส่วนงานที่มอบหมายไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่จะส่งผลถึงวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นนวัตกรรมหรือการที่องค์กรได้รับรู้ถึงความคิดใหม่ ๆ จากพนักงานใหม่เป็นเรื่องที่สังคมการทำงานให้ความสำคัญเสมอมาถึงอย่างไรคนรุ่นใหม่เป็นเรื่องที่สังคมต้องให้ออกาส (จุลศักดิ์ ชาญณรงค์, 2559) ในความก้าวหน้าขององค์กรจะก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืนหากพนักงานใหม่เป็นเหมือนสมบัติที่ล้ำค่าเพื่ออนาคตกับการวางแผนการถ่ายโอนภารกิจสู่พนักงานใหม่ เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ถือเป็นคนค่าที่สำคัญที่มาจากสิ่งใหม่ที่จะมาต่อยอดการขับเคลื่อนในองค์กรก้าวไปในทิศทางที่ดี (ฉวีวรรณ นาคเสวีวงศ์ และอุดร ตันติสุนทร, 2554) เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จควรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในแบบใหม่ๆของคนรุ่นใหม่โดยพนักงานใหม่ถือเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีพิเศษและให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลและความอยู่รอดความก้าวหน้าขององค์กร (Yidong & Xinxin, 2013) หากนายจ้างให้ออกาสและเข้าใจสิ่งใหม่ ๆ จะเป็นเหมือนการผสมผสานระหว่างแนวคิดและการนำไปใช้ ซึ่งแตกต่างจากความคิดสร้างสรรค์ในแบบเดิมบ้าง สิ่งเหล่านี้เป็นระบอบที่จะทำให้องค์กรไม่เพียงแต่สร้างความคิดที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ที่ไม่เหมือนเดิม แต่ยังรวมถึงการนำไปใช้จริงอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจระหว่งสิ่งเก่ากับสิ่งใหม่ในองค์กร ปรากฏการณ์ที่เป็นเหมือนการส่งไม้ต่อในการทำงานของคนสองรุ่นในขณะที่ใช้แนวคิดนี้ผู้เริ่มต้องรับมือกับอุปสรรคมากมายกับคนรุ่นใหม่ที่พยายามเรียนรู้เพื่อให้เกิดการยอมรับและความน่าเชื่อถือในอนาคต

การสร้างบุคลากรใหม่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร

ภาวะสังคมไทยที่ระบบอาวุโสอยู่เคียงคู่เป็นร่วมเงาให้กับคนรุ่นใหม่มาช้านาน (อุทัย บุญประเสริฐ และ สมพร แสงชัย, 2516) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรการแสดงออกทางน้ำใจเพื่อสร้างผลในเชิงบวกจิตใจที่งดงามใจกว้างพร้อมทุ่มเทต่อองค์กรและมุ่งหวังที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับงานและเพื่อนร่วมงาน คุณค่าเหล่านี้ จะช่วยให้องค์กรรักษาความได้เปรียบและศักยภาพของพนักงาน (เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2563) โดยการปรับปรุงเป็นแบบอย่างจากพนักงานเก่าเพราะการแสดงออกทางน้ำใจความมุ่งมั่นทางจิตใจของพนักงานเก่าเป็นบ่อเกิดให้กับสังคมที่ดีในการทำงานการให้ความช่วยเหลือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสูงสุดที่เราให้แก่ผู้อื่นได้ทั้งในส่วนขององค์กรและสถาบันครอบครัว (อาทิตยา ขาวพราย, 2557) นั่นคือเหตุผลว่าทำไมจึงเป็นจุดสนใจของนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงาน การให้ออกาสพนักงานใหม่ในบางครั้งความรู้สึกเชิงบวกในแบบที่ว่ายาค่อยเป็นค่อยไปโดยเข้าใจคุณค่าในตัวตนของพวกเขาในความหมายก็คือให้ออกาสยกย่องเป็นความภาคภูมิใจที่เค้ามีโอกาสดำเนินงาน (King & Grace, 2012)

Rollag (2007) กล่าวว่า ในการวิจัยพนักงานใหม่ เพื่ออธิบายถึงสมาชิกในองค์กรที่จะเข้าร่วมทำงานเพราะถือว่าเป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนสิ่งใหม่ๆทุกตำแหน่งต้องสัมพันธ์กันการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่งกันการเติบโตขององค์กรมีผลอย่างมากที่มาจากสิ่งใหม่ ๆ หัวหน้างานจะต้องมีการขัดเกลาให้คำปรึกษาฝึกอบรมและการพัฒนาในสายงานนั้น ๆ

Wanous and Reichers (2000) การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มีการกำหนดขอบเขต การขัดเกลาทางสังคมองค์กรทั้งในส่วนการฝึกอบรมและการดูตัวอย่างงานจริง โดย Wanous and Reichers กล่าวอีกว่า

วรรณกรรมการวิจัยค่อนข้างหลากหลายถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนากรอบสำหรับการออกแบบและการศึกษา โครงการปฐมนิเทศพนักงาน ประเด็นที่ใช้ทฤษฎีความเครียด/วิธีการเผชิญปัญหา ทฤษฎีทัศนคติ/วิธีการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาจาก ตัวอย่างงานจริง การวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการปฐมนิเทศผู้มาใหม่ควรได้รับคำแนะนำจากคำจำกัดความที่ชัดเจนของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แนวความคิดที่ให้โอกาสอย่างเสรี

Williams (2020) นักวิชาการจาก University of Leicester Business School, UK ให้ความหมายว่าด้วยหลักการทางสังคมวิทยามีอิทธิพลอย่างมากในหมู่นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนหนุ่มสาวในปัจจุบันได้นำคุณลักษณะตัวตนมาทำงานซึ่งบางอย่างอาจจะไม่เกิดความสุขสบายใจให้กับ นายจ้างเมื่อพิจารณาถึงจุดอ่อนโดยมุ่งเน้นไปที่การสรรหาและการฝึกอบรมเพื่อหาทางปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งทุกอย่างเป็นเหมือนความท้าทายกับสิ่งใหม่โดยแน่นอนว่าคนรุ่นใหม่จำนวนมากมุ่งหวังที่จะได้รับความหลากหลายทางความคิด บางครั้งอาจจะยังไม่คิดถึงความก้าวหน้า ความอดทนที่ยังน้อยเพราะการทำงาน คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นประเด็นที่ถอดแบบให้เห็นถึงความไม่มั่นคงของพนักงานใหม่นั้นคือเหตุที่ว่าการฝึกอบรมจะเป็นเหมือนเกณฑ์ในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดอันเป็นความคาดหวังในการทำงาน พฤติกรรมที่คาดหวังอาจจะมีเหมือนกับพฤติกรรมที่แท้จริงความหลากหลายในกลุ่มอายุอาจจะเป็นผลกระทบกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ต้องเผชิญกับความไม่สม่ำเสมอ การสร้างแนวคิดการสร้างพฤติกรรมใหม่เป็นเหมือน ความท้าทายของฝ่ายทรัพยากรบุคคลกับพนักงานใหม่สิ่งที่น่าสนใจที่ โดย Williams ได้กล่าวเอาไว้ในงานวิจัยว่าเป็นเหมือนที่นายจ้างจะต้องมีความเข้าใจและให้โอกาสกับพนักงานใหม่ทุกรายละเอียดเป็นกรณีศึกษา พนักงานใหม่ในยุคปัญญาประดิษฐ์คงจะไม่มี ความคล้ายคลึงกันเหมือน 20 ปีที่ผ่านมา

การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ (Garcia, Mignogna, DeBeer, Song, Haro & Finley, 2020) สิ่งสำคัญเพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้พนักงานใหม่เรียนรู้ได้มีโอกาสในความเป็นมือใหม่ (วาทศิลป์ วาสะสิริ และกิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ, 2560) การปฐมนิเทศสามารถลดความผิดพลาดเสริมสร้าง ให้เป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นในสายงานอาชีพ (ธีรวดี ยิงมี, 2562) และยังส่งผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจ ต่อการเติบโตอย่างต่อเนื่องของพนักงาน แม้ว่าองค์ประกอบบางอย่างของโครงการปฐมนิเทศจะไม่สามารถ ตอบสนองได้ทั้งหมด (ณชนรี นุชนิยม, 2562) แต่องค์ประกอบอื่น ๆ อาจปรับให้เข้ากับความต้องการของ พนักงานใหม่เพราะถือเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีกับคนรุ่นใหม่ได้ (ภัสสรณ์ สิทธิวงศ์ชัย, 2558) การให้โอกาสพนักงานใหม่ในการกำหนดแบบแผนการวางแผนแนวทางเป็นความพยายามสร้างความร่วมมือและการแสดงออกภาวะผู้นำในองค์กรที่มีอิทธิพลให้เกิดการพัฒนา (ชูชิต ชายทวีป และธนัชฐา สมัย, 2563) ด้วยสาเหตุบางครั้งที่คนเก่าทำพฤติกรรมตนเองให้เป็นผู้มีอิทธิพลส่งผลให้เกิดการจำกัดความก้าวหน้าของ พนักงานใหม่ได้ ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาสามารถอนุญาตให้พนักงานใหม่แสดงบทบาทและความคิดเห็นให้ โอกาสในความผิดพลาด หากเห็นว่าพนักงานใหม่เป็นคนที่กระตือรือร้นเพียรพยายาม ผู้จัดการต้อง “ยึดมั่น อย่างมีเหตุมีผลมีความชัดเจนในเรื่องการให้โอกาส” นอกจากนี้แล้วความเท่าเทียมระหว่างพนักงาน ความเสมอภาค ความเป็นสากล ลดบทบาทที่ไม่จำเป็นของระบบอาวุโสในองค์กร การให้ทัศนคติของ สิริปภา ภาคอัคร์ (2563) กล่าวว่า ความเสมอภาคถือว่าเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อม ได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยมิต้องคำนึงถึงคุณสมบัติ อื่น ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เป็นต้น

เป้าหมายของพนักงานใหม่มีอะไรและวางแผนชีวิตอย่างไร

ต้องกำหนดจุดสิ้นสุดกับพฤติกรรมเดิม ๆ พร้อมรับและอดทนกับการทำงานในองค์กรใหม่ต้อง ประสบความสำเร็จในที่แห่งนี้ การตั้งเป้าหมายในชีวิตให้ความสำคัญกับอนาคตเพราะการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์เพื่อการทำงานในยุคที่ประเทศไทยในเวลานี้จะให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และความสำคัญของการพัฒนาองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ (เพชร สันทัด, 2562) พนักงานใหม่ต้องมีส่วนร่วมอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลมากขึ้นให้โอกาสออกความเห็นกับคนใหม่เพราะถือว่าคนรุ่นใหม่มาพร้อมความคาดหวังกับการทำงานในองค์กร (เกตุกุล สระแก้ว, 2562) เป็นสิ่งที่พวกเขาต้องสร้างความเข้าใจในโลกความเป็นจริง พนักงานใหม่ต้องพร้อมกับการเผชิญเมื่อเกิดภาวะการถูกกดดันในองค์กรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความทนทานต่อภาวะกดดัน (อุมพร ไวยรัตน์ และรังสรรค์ โฉมยา, 2554) การสื่อสารอย่างชัดเจนของพนักงานใหม่และสิ่งที่ควรให้โอกาสแก้ไขเมื่อเกิดความผิดพลาด (เจนจิรา สารพันธ์, 2562) การส่งเสริมให้พนักงานใหม่ให้โอกาสทางความคิดในหลักธรรมาภิบาลในองค์กรแนวความคิดและการทดสอบให้เค้ารับรู้ให้ความอบอุ่นไม่บีบคั้นแบบปรัซึ่งจริยธรรม (สุรศักดิ์ ไชยธนกิจ, 2558) ทั้งนี้เค้ารับรู้และได้รับความรู้สึกสะดวกสบายในที่ทำงานและสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรยิ่งทำให้เขามีแรงจูงใจมากขึ้นและปัจจัยที่จะค้ำจุนการทำงานและแรงจูงใจที่บริษัทหรือองค์กรได้มอบให้และพร้อมที่จะก้าวทันโลกยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลง (ไพโรจน์ ไชยนิชกิจ, 2560) และที่สำคัญฝ่ายบุคคลต้องมีความเป็นมืออาชีพมีความชัดเจนเตรียมพร้อมในธรรมเนียมปฏิบัติและความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของบุคคลนั้นยังมีแนวโน้มโอกาสทิศทางที่ดีให้กับบริษัทมากขึ้นเท่านั้น (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2553)

แบบแผนการปฐมนิเทศเพื่อสร้างทิศทางสู่ความสำเร็จของพนักงานใหม่

การน้อมรับข้อเสนอเพื่อก้าวสู่ชีวิตการทำงานในวันแรกและความพร้อมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันที่เรียกว่าปกติแบบใหม่ (New Normal) (ทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนนท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ, 2563) การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในองค์กรการยอมรับในความเสมอภาคทั้งในเรื่องเพศ และอื่น ๆ (สุภัทรา เพียรดี และบุษกร วัชรศรีโรจน์ , 2563) และการสร้างตัวตนของตนเองให้เป็นส่วนสำคัญโดย (ญาณิศา บุญประสิทธิ์, 2562) พนักงานใหม่ที่ส่งผลต่อคุณภาพของงานในบางกรณีที่บริษัทหรือองค์กรต้องการสิ่งที่เป็นที่เข้าใจว่าทักษะที่ว่าไม่ใช่แค่พนักงานใหม่เท่านั้นการที่องค์กรผ่านการทำงานที่ยาวนาน การอบรมพนักงานที่ ทำงานเกิน 5 ปี 10 ปี ก็เป็นประเด็นที่การฝึกอบรมควรจะเข้ามามีบทบาท ถ่ายทอดประสบการณ์จากคนที่เคยผ่านงาน

ความคาดหวังและการกำหนดทิศทางในอนาคต

การมอบหมายงานถ่ายทอดภาระระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลนายจ้างให้ออกมาอย่างดีที่สุด (สุภาพร เวียงสีมา และ นเรนทร ฤทธิ ผาจันทร์, 2563) การนำเสนองานในองค์กรที่ไม่ซับซ้อนมากเกินไป (ณัฐวุฒิ จันทร์ทอง, 2554) อย่างไรก็ตามสิ่งที่ยังสามารถสืบสานต่อและแสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงานของคนรุ่นแรก และยกตัวอย่างกรณีศึกษา ปัญหาอุปสรรคการทำงาน มรสุมที่บริษัทได้เผชิญและยกตัวอย่างบริษัทที่ผ่านประสบการณ์ทำงานมาอย่างยอดเยี่ยม หรือพนักงานในอดีตที่ประสบความสำเร็จ หรืออาจจะเป็นกรณีศึกษาของคนที่ไม่มีความรับผิดชอบผลลัพธ์การทำงานจะเกิดปัญหาอย่างไร ยกตัวอย่างกรณีศึกษาเพื่อหลีกเลี่ยงเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำรอย งานวิจัยของ Yamin (2020) ได้กล่าวถึง ความเข้มข้นในการตรวจสอบปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่าง ภาวะผู้นำและจะเปิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น เนื่องด้วยพนักงานใหม่ถูกคาดหวังโดยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ใช้หลักการจัดการพนักงานใหม่ สภาพแวดล้อมมีผลต่อแรงจูงใจภายในองค์กร แต่ในทัศนะของผู้เขียน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมักจะเข้าใจในเรื่องราว ภาวะวัฒนธรรมความเป็นตัวตนในองค์กรของตนเองและการวางแผนการปฐมนิเทศเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้อย่างดีที่สุด โดยส่วนใหญ่จะเน้นการนำเสนอประสบการณ์ของหน่วยงานเป็นหลัก

บทสรุป

บทความนี้เป็นการให้ทัศนะ ครอบคลุมหัวข้อพื้นฐานที่รวบรวมไว้ในการวางแผนองค์กรและงาน นอกจากนี้ยังมีการพูดถึงเทคนิคต่าง ๆ ในการสื่อสารข้อมูลนี้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นเหมือนการนำเสนอ ส่วนร่วมระหว่าง นายจ้าง ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้อาวุโสในองค์กรและพนักงานใหม่ที่เป็นการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดความลงตัวทั้งในเรื่องการทำงาน การอยู่ร่วมกันความเข้าใจกันการปฐมนิเทศถือเป็นการกิจสำคัญ ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะดูแลวางแผนงานและเป็นการพัฒนาประสบการณ์เปลี่ยนแปลงวิธีการวิธีคิด โดยมีอาจจะยึดติดกับแบบแผนเดิม เยาวชนรุ่นใหม่เกิดมาในยุคที่ทุกปีมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องดิจิทัล เทคโนโลยี ถือเป็นการพัฒนาความพร้อมของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลที่จะแสดงผลให้เป็นที่ประจักษ์ในความ เป็นมืออาชีพ เมื่อดำเนินการแล้ว ผลลัพธ์ดีขึ้นอย่างไร สถิติพนักงานดีเด่นตามเกณฑ์ การลาออก ความผิด สถานเบา ความผิดร้ายแรง ความขัดแย้ง ความก้าวหน้า เมื่อปฐมนิเทศ ผลการประเมินมีการเปลี่ยนแปลง อย่างไม่ในแต่ละปี นวัตกรรมถูกหยิบนำมาใช้สร้างความเป็นรูปธรรมที่ควรจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีจากเดิม

เอกสารอ้างอิง

- เกตุกุล สระแก้ว. (2562). คนรุ่นใหม่กับความคาดหวังต่อการทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนในปัจจุบัน. **วารสารวิทยาการจัดการ, 36(1)**, 102-127.
- จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. (2559). การศึกษาพฤติกรรมการยุคดั้งเดิม ยุคใหม่ และยุคที่ใหม่กว่า. **วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์, 33(1)**, 47-63.
- เจนจิรา สารพันธ์. (2562). อิทธิพลของการสื่อสารในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทขนส่งสินค้าในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี).
- ฉวีวรรณ นาคเสวีวงศ์ และอุดร ตันติสุนทร. (2554). ความก้าวหน้าในการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น. **วารสารการบริหารท้องถิ่น, 4(4)**, ไม่ปรากฏเลขหน้า.
- ชูจิต ชายทวีป และธนิษฐา สมัย. (2563). การวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร. **วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8(3)**, 94-105.
- ญาณิศา บุญประสิทธิ์. (2562). ยุคทองของการสร้างตัวตน ของคนที่จำเป็นต้องไม่ธรรมดา. **วารสารศาสตร์, 12(3)**, 181-204.
- ณชนรี นุชนิยม. (2562). การสร้างแรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้ด้วยกรอบความคิดเชิงบูรณาการของนักศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ใน **หนังสือประมวลบทความในการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 14 ประจำปี 2562 การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อสังคมที่หลากหลาย** (น. 57-66). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สมาคมเครือข่ายการพัฒนาระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10(2)**, 261-266.
- ณัฐภูมิ จันทร์ทอง. (2554). การลดความซับซ้อนในการออกแบบเชิงวิศวกรรม. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 4(1)**, 84-99.

- ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนันท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ. (2563). "New Normal" วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 4(3), 371-386.
- ธีรวดี ยิงมี. (2562). **คู่มือปฏิบัติงานการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่**. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นพดล เหลืองภิรมย์. (2556). แนวคิดการจัดคนให้เหมาะสมกับงานและการแบ่งงานในบริษัทที่แตกต่างกัน แนวคิดนี้ยังคงใช้ได้หรือไม่ในยุคสมัยใหม่ และหลังสมัยใหม่. **วารสารวิชาการ มทร.สุพรรณภูมิ**, 1(1), 83-91.
- เพชร สันทัด. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0. **วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย**, 1(1), 79-88.
- เพชรพล สร้อยทอง. (2563). ภาวะผู้นำและความสำเร็จขององค์กร. **วารสารบริหารท้องถิ่น**, 13(3), 303-318.
- พรพรหม ชมงาม. (2561). กลยุทธ์การแสวงหาข้อมูลของพนักงานใหม่ในกระบวนการเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร. **วารสารสุธิปริทัศน์**, 32(101), 13-24.
- พระครูพิทักษ์ศิลป์ปาคม (นุชิต วชิรฐุโฒ). (2564). นิกบวชนอกศาสนา: มิติทางสังคมและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในคัมภีร์พระพุทธศาสนา. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, 4(2), 97-108.
- พัชรกันต์ นิมิตรศตกุล และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)**, 9(3), 631-652.
- พิมพ์ลิขิต ทองรอด. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน. **วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**, 1(2), 49-79.
- ไพโรจน์ ไวกานิชกิจ. (2560). พันธกิจสำคัญค้ำคูณขององค์กรยุคดิจิทัล. **วารสารวิชาการ กสทช.** 572-593.
- ภัสสรณ์ สิทธิวงค์ชัย. (2558). องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร. **วารสารหาดใหญ่วิชาการ**, 13(1), 47-62.
- วาทศิลป์ วาสะสิริ และกิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2560). การลดความไม่ตรงตามข้อกำหนดที่มีสาเหตุจากความผิดพลาดจากมนุษย์ ในกระบวนการประกอบสปินเดิลมอเตอร์สำหรับฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์. **วารสารช่างงานวิศวกรรมอุตสาหกรรมไทย**, 3(1), 34-44.
- วิลาศ ดวงกำเนิด. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสำหรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีผลประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน. **วารสารสุธิปริทัศน์**, 33(108), 51-62.
- วีระวัฒน์ พากเพียรกิจ และเพิ่มเกียรติ ชมวัฒนา. (2558). การประเมินหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในบริษัทโทรคมนาคม. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 10(1), 1-11.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2553). บทบาท สมรรถนะ และความเป็นมืออาชีพของนักทรัพยากรมนุษย์ไทย: วิถีปฏิบัติเยียบท่ามกลางความต้อร้อนในธรรมเนียมปฏิบัติ. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**, 50(3), 43-74.
- สาธิตินิธิ จานประดับ. (2558). มาตรการในการคุ้มครองความลับทางการค้าของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน. **วารสารรามคำแหงฉบับนิติศาสตร์**, 4(1), 90-110.
- สิริปภา ภาคอัคร์. (2563). สองมาตรฐาน: ความเสมอภาคที่ไม่เสมอภาคในสังคมไทย. **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**, 6(1), 329-339.

- สุภัทรา เพียรดี และบุษกร วัชรศรีโรจน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และบรรยากาศองค์การ. **วารสารจันทร์เกษมสาร**, 26(2), 247-263.
- สุภาพร เวียงสีมา และนเรนทร ฤทธิ ผาจันทร์. (2563). การพัฒนารูปแบบการมอบหมายงานในหอผู้ป่วยในชายโรงพยาบาลโพธิพิสัย. **วารสารการแพทย์ โรงพยาบาลอุดรธานี**, 28(3), 336-347.
- สุรศักดิ์ ไชยธนกิจ. (2558). พุทธธรรมาภิบาลในองค์กร: แนวความคิดและการทดสอบ. ใน **การประชุมระดับชาติของนักเศรษฐศาสตร์ ครั้งที่ 9** (น. 274-284). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรรณา คุณดิลกณัฐวสา. (2562). เจตคติต่อระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร. **วารสารวิชาการอาชีวศึกษาและนิติวิทยาศาสตร์**, 5(1), 68-78.
- เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2563). บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 5(5), 397-412.
- อาทิตยา ขาวพราย. (2557). มิตรไมตรีไม่มีประมาณ. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 16(3), 223-224.
- อุทัย บุญประเสริฐ และสมพร แสงชัย. (2516). **ค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อุมาพร ไวยาร์ตัน และรังสรรค์ โฉมยา. (2554). การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความทนทานต่อภาวะกดดัน ตามแนวทาง Reality Pedagogy สำหรับวัยรุ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.**, 8(5), 1817-1832.
- Cirilo, R.D., & Kleiner, B.H. (2003). How to orient employees into new positions successfully. **Management Research News**, 26(8), 16-26.
- Garcia, H. A., Mignogna, J., DeBeer, B. R., Song, J., Haro, E. K., & Finley, E. P. (2020). Provider factors predict use of evidence-based psychotherapies in veterans affairs posttraumatic stress disorder specialty programs: The role of profession, theoretical orientation, and training. **Traumatology**, 26(2), 227-234.
- Khajeheian, D., Friedrichsen, M., & Mödinger, W. (2018). An Introduction to Competitiveness in Fast Changing Business Environment. **Contributions to Management Science**. 3-11. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71722-7_1
- King, C. & Grace, D. (2012). Examining the antecedents of positive employee brand-related attitudes and behaviours. **European Journal of Marketing**, 46(3/4), 469-488. <https://doi.org/10.1108/03090561211202567>
- Onik, M.M.H., Miraz, M.H., & Kim, C.-S. (2018). A Recruitment and Human Resource Management Technique Using Blockchain Technology for Industry 4.0. In **Proceedings of the Smart Cities Symposium (SCS-2018)** (pp.11-16). Manama: Bahrain.
- Rollag, K.T. (2007). Defining the term 'new' in new employee research. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 80, 63-75.

- Sparrow, P.R. (2000). New employee behaviors, work designs and forms of work organization: What is in store for the future of work?. **Journal of Managerial Psychology**, **15**(3), 202-218. <https://doi.org/10.1108/02683940010320561>
- Tohidi, H., & Jabbari, M.M. (2012). The important of innovation and its crucial role in growth, survival and success of organizations. **Procedia Technology**, **1**, 535-538.
- Wanous, J.P., & Reichers, A.E. (2000). New employee orientation programs. **Human esource Management Review**, **10**(4), 435-451.
- Williams, G. (2020). Management Millennialism: Designing the New Generation of Employee. **Work, Employment and Society**, **34**(3), 371-387. doi:10.1177/0950017019836891
- Yamin, M. (2020). Examining the role of transformational leadership and entrepreneurial orientation on employee retention with moderating role of competitive advantage. **Management Science Letters**, **10**(2), 313-326.
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective of Intrinsic Motivation. **Journal of Business Ethics**, **116**(2), 441-455.