

SET CEO Survey (Special Issue):

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทจดทะเบียนในช่วงสถานการณ์ COVID-19

จัดทำโดย

สุมิตรา ตั้งสมวาทพงษ์

ฝ่ายวิจัย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Key Findings:

จากการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูงบริษัทจดทะเบียน (CEO Survey: Economic Outlook 2022) ในประเด็นพิเศษเกี่ยวกับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทจดทะเบียนในช่วงสถานการณ์ COVID-19 สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

- สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน แต่พบว่า บริษัทจดทะเบียนส่วนใหญ่พยายามรักษาอัตราการจ้างงาน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน อัตราค่าจ้าง และปรับเปลี่ยนสภาพพนักงาน และเตรียมพร้อมรับพนักงานเพิ่มเติมกรณีเศรษฐกิจฟื้นตัว โดยเฉพาะบริษัทจดทะเบียนในหมวดพลังงานและสาธารณูปโภค หมวดพาณิชย์ หมวดเงินทุนและหลักทรัพย์ และหมวดอาหารและเครื่องดื่ม
- ในปี 2564 พบว่า 82% ของ CEO ที่ตอบแบบสอบถาม มีการนำนโยบาย Work From Home มาใช้ โดยส่วนใหญ่มีสัดส่วนพนักงาน Work From Home ในช่วง 25% - 50% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด
- ในปี 2565 ได้ทยอยเรียกพนักงานกลับเข้าทำงานที่สำนักงาน และหลังจากเรียกพนักงานกลับ พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนบริษัทจดทะเบียน มีสัดส่วนพนักงาน Work From Home ไม่เกิน 10% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด
- บริษัทจดทะเบียนจัดสวัสดิการให้พนักงานที่ทำงานแบบ Work From Home เพื่อให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งการจัดหาวัคซีนป้องกัน COVID-19 ให้พนักงาน และการเตรียมพร้อมด้านอุปกรณ์ไอที ค่าสนับสนุนการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากร และให้การปรึกษาสุขภาพจิตผ่านระบบโทรศัพท์ เป็นต้น
- บริษัทจดทะเบียนติดตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอย่างใกล้ชิด จะยกเลิกนโยบาย Work From Home เมื่อภาครัฐประกาศว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดดีขึ้น และจะเริ่มใช้ WFH ใหม่ เมื่อสถานการณ์แยลง สังเกตจากจำนวนผู้ติดเชื้อและพนักงานของบริษัทจดทะเบียนที่ติดเชื้อ

Disclaimers:

ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้และแนวคิดแก่ผู้อ่านมิใช่การให้คำแนะนำด้านการลงทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมิได้ให้การรับรองในความถูกต้องของข้อมูล และไม่รับผิดชอบต่อความเสียหายใดๆ ที่เกิดขึ้น อันเนื่องจากการนำข้อมูลไปใช้บางส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดไปใช้อ้างอิงหรือเผยแพร่ไม่ว่าในลักษณะใดนอกจากนี้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลง แก้ไข เพิ่มเติมข้อมูลไม่ว่าส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดตามหลักเกณฑ์ที่เห็นสมควรความเห็นที่ปรากฏในรายงานฉบับนี้เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเห็นของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



ฝ่ายวิจัย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร่วมมือกับ สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย และบริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน ในช่วงวันที่ 25 สิงหาคม - 19 กันยายน 2565 โดยในการสำรวจครั้งนี้ได้เพิ่มคำถามพิเศษเกี่ยวกับการวางแผนบริหารอัตรากำลังท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ตลอดจนการใช้ นโยบาย Work from Home อาทิ การใช้นโยบายฯ สวัสดิการพนักงาน การเรียกพนักงานกลับทำงานที่สำนักงาน และสัญญาณในการนำ นโยบาย Work from Home กลับมาใช้อีกครั้งหนึ่ง เป็นต้น ซึ่งได้รับความร่วมมืออย่างดีจากท่านผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน สรุปประเด็น ได้ดังนี้



แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ตาม บริษัทจดทะเบียนส่วนใหญ่พยายามรักษาอัตราการจ้างงาน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน อัตรากำลัง และปรับเพิ่มศักยภาพพนักงาน และเตรียมพร้อมรับพนักงานเพิ่มเติมกรณีเศรษฐกิจฟื้นตัว

จากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลให้แต่ละหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนองค์สร้างองค์กร รูปแบบการดำเนินการ ธุรกิจ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รูปแบบของการทำงาน การวางแผนอัตรากำลังในระยะยาว ขณะที่ภาครัฐขอความร่วมมือให้ ภาคเอกชนกลับมาสู่รูปแบบการทำงานปกติ อาทิ ให้พนักงานกลับเข้ามาทำงานที่อาคารสำนักงาน เป็นต้น ซึ่งจากการสำรวจจาก ต่างประเทศ “People at Work 2022: A Global Workforce View” พบสถิติว่า 2 ใน 3 ของพนักงานทั้งหมดพร้อมตัดสินใจหางานที่ใหม่ หากองค์กรเรียกให้กลับเข้าไปทำงานที่สำนักงานแบบเต็มเวลา (full-time)

ดังนั้น ในการสำรวจนี้จึงได้สอบถามท่านผู้บริหารบริษัทจดทะเบียนถึงแนวทางการปรับเปลี่ยนแผนกำลังคนตามสถานการณ์ โดยให้ท่านผู้บริหารพิจารณาเลือกจากตัวเลือกที่กำหนดให้ โดยสามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ ซึ่งสามารถนำเสนอในลักษณะผลกระทบต่อ การจ้างงาน ดังนี้

ลบมากที่สุด

บวกมากที่สุด

วางแผนลดอัตรากำลัง โดยใช้แรงงาน Outsource ทดแทน /การจัดจ้างหน่วยงานภายนอก ดำเนินการ	วางแผนลดอัตรากำลัง โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ ในส่วนที่เป็นงานประจำ	คงอัตรากำลัง โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ กระจายอัตรากำลังใหม่ การทำงานแบบ เช้ากะ การหมุนเวียนพนักงานเพื่อการ ทดแทนกันในอนาคต การทำงานแบบ Work from anywhere เป็นต้น	รักษา / ขยายอัตราการจ้างงาน โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อรองรับการ ฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ

จากผลสำรวจพบว่า **CEO มีความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับเปลี่ยนแผนกำลังคนตามสถานการณ์** สังเกตได้จาก การเลือกคำตอบที่ส่วนใหญ่หรือ 66% ของ CEO ที่ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียว ขณะที่อีก 34% เลือกใช้แนวทางผสมผสานตามสถานการณ์



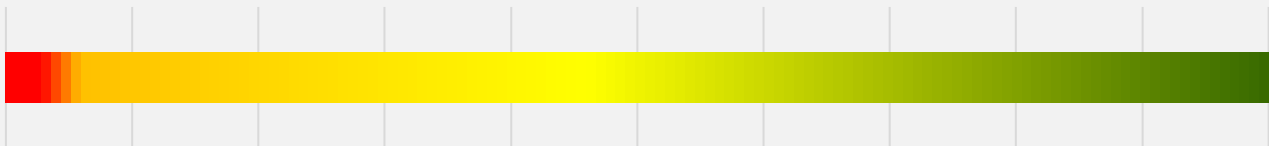
สำหรับบริษัทที่ตอบเพียงคำตอบเดียว พบว่า ส่วนใหญ่คาดว่าจะรักษาระดับการจ้างงานโดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ กระจายอัตรากำลังใหม่ การทำงานแบบเข้ากะ การหมุนเวียนพนักงานเพื่อการทดแทนกันในอนาคต การทำงานแบบ **Work from anywhere** เป็นต้น และเตรียมขยายการจ้างงานเพื่อรองรับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ ขณะที่มีเพียง 1% ของ CEO ที่ตอบแบบสอบถามที่ปรับลดอัตรากำลัง



ภาพที่ 1 แนวทางในการปรับเปลี่ยนแผนกำลังคนตามสถานการณ์

ลบมากที่สุด

บวกมากที่สุด



วางแผนลด
อัตรากำลัง
โดยใช้
แรงงาน
Outsource
ทดแทน
/การจัดจ้าง
หน่วยงาน
ภายนอก
ดำเนินการ

วางแผนลด
อัตรากำลัง
โดยนำเทคโนโลยี
มาใช้
ในส่วนที่เป็นงาน
ประจำ

คงอัตรากำลัง โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบ
การทำงานใหม่ กระจายอัตรากำลัง
ใหม่ การทำงานแบบเข้ากะ การ
หมุนเวียนพนักงานเพื่อการทดแทน
กันในอนาคต การทำงานแบบ Work
from anywhere เป็นต้น

รักษา / ขยายอัตราจ้างงาน
โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อรองรับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ

N of 2565 = 65 บริษัท จาก ทั้งหมด 69 บริษัท

ที่มา: การสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน โดย SET TLCA และ TSD

จากผลการสำรวจโดยรวม พบว่า บริษัทจดทะเบียนส่วนใหญ่พยายามที่จะรักษาระดับการจ้างงาน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบต่าง ๆ และเตรียมพร้อมในการจัดจ้างพนักงานเพิ่มเติมเมื่อเศรษฐกิจมีการฟื้นตัว โดยเฉพาะบริษัทจดทะเบียนในหมวดพลังงานและสาธารณูปโภค หมวดพาณิชย์ หมวดเงินทุนและหลักทรัพย์ และหมวดอาหารและเครื่องดื่ม ในทางกลับกัน ธุรกิจบริการขนาดเล็ก และบริษัทจดทะเบียนในหมวดบริการรับเหมาก่อสร้าง มีแนวโน้มลดการจ้างงาน



บริษัทจดทะเบียน (บจ.) ส่วนใหญ่มีการนำนโยบาย Work From Home (WFH) มาใช้ และในปี 2565 บจ. ทอยอเรียกพนักงานกลับเข้ามาทำงานที่สำนักงาน และหลังจากเรียกพนักงานกลับมาทำงาน พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของ บจ. มีพนักงาน Work From Home ไม่เกิน 10% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

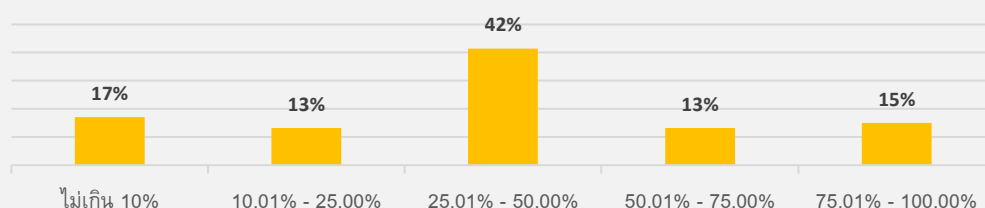
จาก SET Note Volume ฉบับที่ 2/2563 เรื่อง SET CEO Survey (Special Issue) การรับมือของบริษัทจดทะเบียนต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่เผยแพร่เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2563¹ ได้เปิดเผยว่า บริษัทจดทะเบียนส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ COVID-19 ทั้งผลกระทบในด้านผลประกอบการ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ซึ่งบริษัทจดทะเบียนมีการปรับตัวด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งหนึ่งในวิธีหนึ่งที่บริษัทเลือกใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การใช้นโยบาย Work From Home (WFH) ซึ่งในการสำรวจแบบสอบถามในครั้งนี้ ได้มีการสอบถามท่านผู้บริหารบริษัทจดทะเบียนต่อเนื่องเกี่ยวกับนโยบาย Work From Home ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

82% ของ CEO ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ในปี 2564 นำนโยบาย Work From Home มาใช้ โดยบริษัทจดทะเบียนส่วนใหญ่มีสัดส่วนพนักงาน Work From Home ในช่วงระหว่าง 25% แต่ไม่ถึง 50% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด



จากการสอบถามบริษัทจดทะเบียนถึงการใช้นโยบาย Work From Home ในปี 2564 พบว่า บริษัทจดทะเบียนส่วนใหญ่หรือ 82% ของบริษัทจดทะเบียนที่ตอบแบบสอบถามมีการใช้นโยบาย Work From Home (activate WFH) และมีข้อสังเกตสำหรับบริษัทจดทะเบียนที่ไม่มีการนำนโยบายมาใช้ พบว่า เป็นบริษัทจดทะเบียนที่มีการติดต่อดโดยตรงกับลูกค้า และธุรกิจที่พนักงานจำเป็นต้องทำงานกับสายพานการผลิต หรือประจำการ ณ จุดบริการ เป็นต้น

ภาพที่ 2 สัดส่วนสูงสุดของพนักงานที่ทำงาน WFH ต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด
(หน่วย: % ของจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่ตอบแบบสอบถาม)



N of 2565 = 56 บริษัท จาก ทั้งหมด 68 บริษัท

ที่มา: การสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน โดย SET TLCA และ TSD

เมื่อสอบถามถึงสัดส่วนสูงสุดที่พนักงาน Work From Home เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัทในปี 2564 (ภาพที่ 2) พบว่า บริษัทจดทะเบียนมีสัดส่วนพนักงานที่ Work From Home แตกต่างตามสภาพการทำงาน การติดต่อดโดยตรงของลูกค้า และนโยบายของบริษัท

¹ <https://storage.googleapis.com/sq-prd-set-mis-cms/common/research/452.pdf>

เมื่อพิจารณาจากสัดส่วนพนักงานที่ Work From Home สูงสุดในปี 2564 สัดส่วนพนักงานที่ Work From Home สูงสุด อยู่ในช่วงระหว่าง 25% ถึง 50% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

บริษัทจดทะเบียนที่มีสัดส่วนพนักงานที่ Work From Home ในระดับสูง อยู่ในหมวดพลังงานและสาธารณูปโภค หมวดธนาคาร หมวดประกันภัยและประกันชีวิต เป็นต้น ขณะที่บริษัทจดทะเบียนที่มีสัดส่วนพนักงานที่ Work From Home ในระดับต่ำ คือ สัดส่วนพนักงานที่ Work From Home ไม่เกิน 10% พบว่า เป็นบริษัทจดทะเบียนในหมวดบริการรับเหมาก่อสร้าง หมวดแฟชั่น หมวดบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น

บริษัทจดทะเบียนบางบริษัทระบุชัดเจนว่า ในส่วนของพนักงานที่ทำงานที่สำนักงานสามารถให้ Work From Home ได้ทั้งหมด ขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ จุดบริการ จะอยู่ในลักษณะของการสลับการเข้าปฏิบัติงาน

บริษัทจดทะเบียนจัดสวัสดิการให้พนักงานที่ทำงานแบบ Work From Home เพื่อให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งการจัดหาวัคซีนป้องกัน COVID-19 ให้พนักงาน และการเตรียมพร้อมด้านอุปกรณ์ไอที ค่าสนับสนุนการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากร และให้การปรึกษาสุขภาพจิตผ่านระบบโทรศัพท์ เป็นต้น



เมื่อสอบถามว่า บริษัทจดทะเบียนได้จัดสรรสวัสดิการใดๆ เพิ่มเติมให้พนักงานขณะที่ Work From Home หรือไม่ อย่างไร พบว่า บริษัทจดทะเบียนจัดสวัสดิการให้หลากหลายด้าน ดังนี้

ภาพที่ 3 สวัสดิการที่บริษัทจดทะเบียนจัดเตรียมให้พนักงาน Work From Home



ที่มา: การสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน โดย SET TLCA และ TSD

สวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการรักษาพยาบาล

- การจัดหาวัคซีนป้องกันการแพร่ระบาดและเสียชีวิตจาก COVID-19 / ทำประกัน COVID-19 ให้พนักงาน
- การจัดเตรียมหน้ากากอนามัยให้พนักงาน กรณีที่จำเป็นต้องเดินทางปฏิบัติงานนอกสถานที่
- การจัดเตรียมชุดตรวจการติดเชื้อ COVID-19 สำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงในการติดเชื้อ
- จัดทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานผ่านระบบโทรศัพท์ / ออนไลน์



การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน

- ขออนุญาตให้พนักงานเลือกเวลาปฏิบัติงานเองได้ในลักษณะที่มีความยืดหยุ่น พนักงานสามารถตกลงกับหัวหน้างานได้ (Flexible hours)
- พนักงานสามารถเลือกสถานที่ในการเข้าปฏิบัติงาน



สวัสดิการเกี่ยวกับอุปกรณ์การปฏิบัติงานและอุปกรณ์สำนักงาน

- การจัดเตรียมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ตลอดจนอุปกรณ์เชื่อมต่อที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อาทิ เมาส์ แป้นพิมพ์ หูฟัง โทรศัพท์มือถือและซิมการ์ด (สำหรับพนักงานระดับล่าง) เป็นต้น



- การจัดเตรียมโปรแกรมที่เกี่ยวกับการทำงานออนไลน์ อาทิ ระบบเชื่อมต่อออนไลน์ (VPN) ระบบประชุมออนไลน์ (MS Team / Zoom) อุปกรณ์เชื่อมต่อ Wifi เป็นต้น
- การให้ยืมอุปกรณ์สำนักงาน อาทิ เก้าอี้ จอมอนิเตอร์ เป็นต้น

การสนับสนุนค่าใช้จ่ายอื่นเพื่อการปฏิบัติงาน

- ไม่ปรับลดเงินเดือน
- จัดหา Package โทรศัพท์ และอินเทอร์เน็ต ในราคาพิเศษ สำหรับพนักงานและครอบครัว

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

- ปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมและการสัมมนาให้เป็นรูปแบบออนไลน์ หรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสม โดยหลีกเลี่ยงการแพร่ระบาดของ COVID-19

การดูแลกรณีพนักงานหรือครอบครัวติดเชื้อ COVID-19

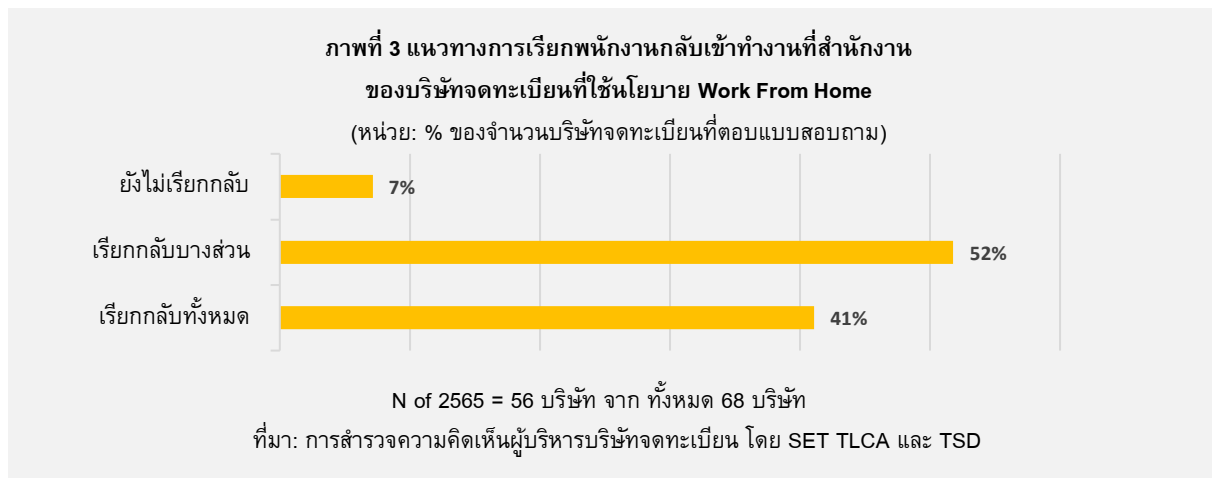
- พนักงานหรือครอบครัวพนักงานติดเชื้อ COVID-19 บริษัทมีการจัดส่งชุดยา เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ และอุปกรณ์ที่จำเป็น ให้กับผู้ป่วยที่ต้องแยกกักตัวที่บ้าน (Home Isolation Kit)



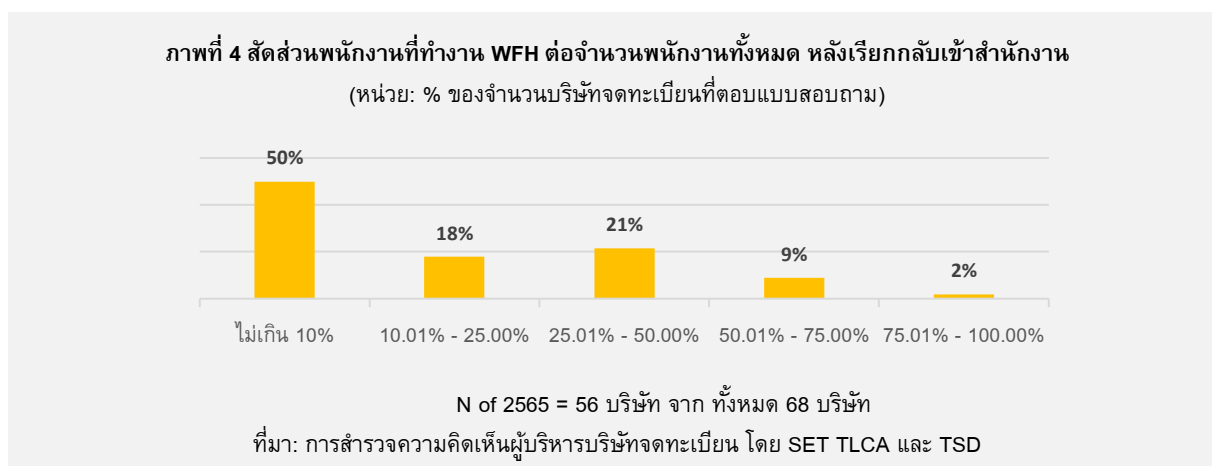
หลังจากภาครัฐขอความร่วมมือในการขอให้ภาคเอกชนกลับเข้าสู่การทำงานรูปแบบปกติ บริษัทจดทะเบียนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งกรณีเรียกกลับเข้าทำงานพร้อมกันหมด และทยอยเรียกกลับเข้าทำงานที่สำนักงาน และหลังจากเรียกพนักงานกลับพบว่า บริษัทจดทะเบียนครึ่งหนึ่งมีพนักงานเหลือ **Work From Home** ไม่เกิน 10%

ในช่วงกลางปี 2565 สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ภายในประเทศยังมีทิศทางที่ดีขึ้น ภาครัฐขอความร่วมมือในการขอให้ภาคเอกชนกลับเข้าสู่การทำงานรูปแบบปกติ ก่อนที่จะมีนโยบายปรับให้การปรับสถานะของโรค COVID-19 จากโรคระบาดเป็น

โรคประจำถิ่น ซึ่งในการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารบริษัทจดทะเบียนครั้งนี้ได้มีการสอบถามถึงแนวทางการดำเนินการในการเรียกพนักงานกลับเข้าทำงานที่สำนักงาน ตามภาพที่ 3 พบว่า **93% ของบริษัทจดทะเบียนทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามและใช้นโยบาย Work From Home ได้เรียกพนักงานกลับมาทำงานที่สำนักงาน** มีเพียง 7% ที่ยังไม่เรียกพนักงานกลับมาทำงานที่สำนักงาน

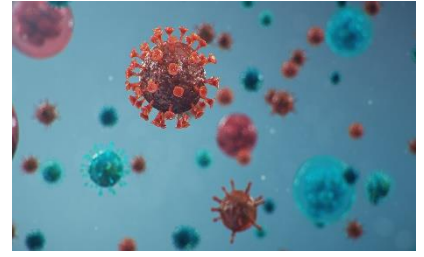


หลังจากที่บริษัทจดทะเบียนมีการเรียกพนักงานกลับเข้าทำงานสำนักงาน พบว่า **ครึ่งหนึ่งของบริษัทจดทะเบียนที่ตอบแบบสอบถามและใช้นโยบาย Work From Home มีสัดส่วนพนักงานที่ยังคง Work From Home ไม่เกิน 10% ของพนักงานทั้งหมดของแต่ละบริษัท** ตามภาพที่ 4



โดยบริษัทจดทะเบียนที่ยังคงมีสัดส่วนพนักงาน Work From ในระดับสูง อยู่ในหมวดพลังงานและสาธารณูปโภค หมวดธนาคาร และหมวดประกันภัยและประกันชีวิต เป็นต้น

บริษัทจดทะเบียนพร้อมเรียกพนักงานกลับเข้ามาทำงานที่สำนักงานเมื่อภาครัฐประกาศถึงความคลี่คลายของสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 อาทิ การประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคประจำถิ่น ขณะที่สัญญาณเตือนในการนำนโยบาย Work Form Home กลับมาใช้อีกครั้งหนึ่งเมื่อสถานการณ์แพร่ระบาดกลับมารุนแรง มีจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้น



ในการสำรวจนี้ ได้มีการสอบถามถึงแผนในการเรียกพนักงานกลับเข้าทำงานที่สำนักงาน และสัญญาณเตือนที่ท่านคาดว่าจะต้องกลับไปใช้มาตรการ Work from Home อีกครั้ง ซึ่งได้ข้อสรุปที่สำคัญ ได้ดังนี้

แผนในการเรียกพนักงานกลับทำงานสำนักงาน

- เมื่อมีประกาศ / นโยบายของภาครัฐ ที่ประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคประจำถิ่น ที่สะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดดีขึ้น
- ตามมติของคณะกรรมการ / อนุกรรมการ / คณะทำงาน ของบริษัทที่ดูแลเกี่ยวกับการบริหารสถานการณ์ภาวะวิกฤติและบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ซึ่งหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดและแนวทางบริหารจัดการในช่วงที่ผ่านมา บริษัทจดทะเบียนบางบริษัทได้ในการจัดทำคณะทำงานขึ้นมาใหม่ หรือ ผนวกเรื่องแนวทางบริหารจัดการเมื่อเกิดวิกฤติเข้าไปอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการต่างๆ ที่บริษัทจดทะเบียนมีอยู่แล้ว และมีการติดตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่องและวางแผนดำเนินงานของคณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงาน ที่เป็นผู้ดูแล
- ขึ้นอยู่กับประกาศของกระทรวงสาธารณสุข และการพิจารณาของกระทรวงคมนาคม
- หลังจากเกิดวิกฤติ บริษัทจดทะเบียนพิจารณาปรับนโยบาย Work From Anywhere อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงานภายในบริษัท (new normal working practices) และปรับสำนักงานให้เป็นแบบลักษณะยืดหยุ่น สำหรับการเรียกพนักงานกลับเข้าทำงานสำนักงานเมื่อมีเหตุจำเป็น (need basis) อาทิ ต้องมีติดต่อประสานงานกับลูกค้าโดยตรง หรือเมื่อผู้บริหารมีนโยบายเรียกกลับฯ



สัญญาณเตือนว่าอาจกลับไปใช้นโยบาย Work From Home

- เมื่อมีประกาศ / นโยบายของภาครัฐ ที่ประกาศสถานการณ์การแพร่ระบาดที่มีความรุนแรงขึ้น
- เมื่อมีการแพร่ระบาดที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น สังเกตได้จาก มีเชื้อโรคสายพันธุ์ใหม่ที่มีการระบาดและอาการของโรครุนแรงขึ้น จำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มมากขึ้น
- เมื่อจำนวนพนักงานของบริษัทจดทะเบียนที่ติดเชื้อมากยิ่งขึ้น

