

ยังไม่ทันผ่านโปร ก็คิดลาออกแล้ว? ทำไมองค์กรถึงควรให้ความสำคัญกับ Job Onboarding ที่อาจกลายเป็นจุดรั่วของบริษัท

หลายองค์กรลงทุนทั้งเวลา งบประมาณ และทรัพยากรจำนวนมากไม่น้อยเพื่อเฟ้นหาคนเก่งเข้ามาร่วมทีม แต่หลังจากผู้สมัครตอบรับข้อเสนอลาและเดินเข้าประตูบริษัทในวันแรก ความใส่ใจกลับลดระดับลงอย่างน่าเสียดาย บางแห่งเตรียมเพียงเอกสาร กฎระเบียบ อีเมลบริษัท และคอมพิวเตอร์หนึ่งเครื่อง ก่อนปล่อยให้พนักงานใหม่พยายามทำความเข้าใจงาน ทีม และวัฒนธรรมองค์กรด้วยตัวเอง ผลลัพธ์ที่ตามมาอาจไม่ได้จบแค่ความรู้สึกเครียดในช่วงสัปดาห์แรก แต่สามารถพัฒนาไปถึงการทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง และการตัดสินใจลาออกทั้งที่ยังไม่ทันผ่านช่วงทดลองงาน ผลสำรวจล่าสุดจาก โรเบิร์ต วอลเทอร์ส ประเทศไทย พบว่า พนักงานมากกว่า 50% ประเมินประสบการณ์การต้อนรับและเตรียมความพร้อมให้พนักงานใหม่ หรือ Job Onboarding ขององค์กรตนเองว่าอยู่ในระดับปานกลางหรือต่ำกว่าความคาดหวัง มีพนักงานเพียง 15% ที่มองว่าประสบการณ์ Onboarding ของตัวเองอยู่ในระดับดีเยี่ยม ขณะที่ 35% ให้คะแนนระดับปานกลาง และอีก 16% ระบุว่า ไม่พึงพอใจ ที่น่าจับตามองคือ 12% ยอมรับว่าประสบการณ์เริ่มงานที่ไม่ดีทำให้พวกเขามีแนวโน้มอยากลาออกมากขึ้น ตัวเลขดังกล่าวกำลังบอกองค์กรว่า การเซ็นสัญญาจ้างไม่ได้หมายความว่าภารกิจด้านการสรรหาบุคลากรสิ้นสุดลง เพราะพนักงานใหม่ยังต้องผ่านอีกหนึ่งด่านสำคัญ นั่นคือการเปลี่ยนจาก “คนที่เพิ่งเข้ามา” ให้กลายเป็นสมาชิกของทีมที่เข้าใจบทบาท กล้าตัดสินใจ และพร้อมสร้างผลงาน

Onboarding ไม่ใช่งานธุรการ แต่เป็นด่านแรกของ Employee Experience Job Onboarding คือกระบวนการต้อนรับและเตรียมความพร้อมให้พนักงานใหม่ เพื่อช่วยให้ปรับตัวเข้ากับงาน วัฒนธรรมองค์กร และเพื่อร่วมงานได้อย่างราบรื่น ในหลายองค์กร

กระบวนการ Onboarding ยังถูกตีกรอบไว้กับการกรอกเอกสาร แนะนำกฎระเบียบ เปิดบัญชีผู้ใช้งาน หรือพาเดินดูสถานที่ แม้ทั้งหมดจะเป็นสิ่งจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการทำให้พนักงานใหม่รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองทำงานจริง แอนด์รูว์ พาวเวอร์ล ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพาณิชย์ของกลุ่มบริษัทโรเบิร์ต วอลเทอร์ส ระบุว่า Onboarding มักถูกมองว่าเป็นเพียงงานด้านธุรการและการปฏิบัติตามระบบ ทั้งที่ในความเป็นจริง กระบวนการนี้ถือเป็นหนึ่งในขั้นตอนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในวงจรชีวิตพนักงาน Onboarding ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานเข้าใจความคาดหวัง มีความมั่นใจในหน้าที่ และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับทีมได้เร็วขึ้น พร้อมสร้างความสัมพันธ์ที่สนับสนุน Engagement ในระยะยาว ผลสำรวจยังพบว่า 29% ของพนักงานมองว่าประสบการณ์ Onboarding มีส่วนทำให้พวกเขาตัดสินใจอยู่กับองค์กรต่อไป แปลว่าองค์กรสามารถไ้ช่วงเวลาเริ่มงานเป็นเครื่องมือรักษานักงานได้ หากออกแบบประสบการณ์อย่างจริงจัง

พนักงาน 43% ใช้เวลามากกว่า 3 เดือน กว่าที่จะทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ อีกตัวเลขที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจคือ ระยะเวลาที่พนักงานใหม่ต้องใช้เวลาที่จะรู้ดีกว่าตัวเองสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลสำรวจพบว่า 35% ใช้เวลาประมาณ 1-3 เดือน ขณะที่ 23% ใช้เวลา 3-6 เดือน และอีก 20% ใช้เวลามากกว่า 6 เดือน นั่นหมายความว่า พนักงานรวมกันถึง 43% ต้องใช้เวลาเกิน 3 เดือนกว่าจะมั่นใจว่าตัวเองสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างเต็มที่ เน้นนอนว่าแต่ละตำแหน่งย่อมมี Learning Curve แตกต่างกัน แต่หากพนักงานจำนวนมากต้องใช้เวลาหลายเดือนเพราะไม่เข้าใจหน้าที่ ไม่รู้ว่าจะขอความช่วยเหลือจากใคร

(ที่มา : MarketingOops!)

ประกาศเลิกห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด คิว แอนด์ คิวท์ เซอร์วิส ทะเบียนเลขที่ 0103543000062 ขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกันว่าที่ประชุมผู้ถือหุ้นส่วน ของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด คิว แอนด์ คิวท์ เซอร์วิส ได้ตกลงให้เลิกห้างหุ้นส่วนนี้ ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2569 เป็นต้นไป จึงประกาศให้บรรดาลูกหนี้และเจ้าหนี้ทั้งหลายของห้างหุ้นส่วนฯ นี้ ได้โปรดติดต่อชำระหนี้ หรือยื่นคำทวงหนี้ต่อข้าพเจ้า ณ สำนักงานของผู้ชำระบัญชีเลขที่ 171/41 หมู่บ้านคาศาซิติ 101/1 ซอยอุดมสุข 51 ถนนสุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260 ภายในกำหนด 7 วัน นับแต่วันประกาศเป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2569 (นาย กฤตธี คุลยสิทธิ์เสรี) ผู้ชำระบัญชี	ประกาศเลิกห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชัน แลนด์ โยธา ทะเบียนเลขที่ ขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกันว่าที่ประชุมผู้ถือหุ้นส่วน ของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชัน แลนด์ โยธา ได้ตกลงให้เลิกห้างหุ้นส่วนนี้ ตั้งแต่วันที่ 07 สิงหาคม 3112 เป็นต้นไป จึงประกาศให้บรรดาลูกหนี้และเจ้าหนี้ทั้งหลายของห้างหุ้นส่วนฯ นี้ ได้โปรดติดต่อชำระหนี้ หรือยื่นคำทวงหนี้ต่อข้าพเจ้า ณ สำนักงานของผู้ชำระบัญชีเลขที่ 87 หมู่ที่ 11 ตำบลภูซาง อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ภายในกำหนด 7 วัน นับแต่วันประกาศเป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2569 (นางสาว วรรณมา สีสแก้ว) ผู้ชำระบัญชี



แบบ พ.๒

หนังสือสำคัญแสดงการจดทะเบียน
ตามพระราชบัญญัติจดทะเบียน พุทธศักราช ๒๕๕๐

เลขทะเบียน ๘๘๘๕๖๒๘๖๐

หนังสือสำคัญนี้ออกให้ไว้เพื่อแสดงว่า บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัด โดย นางสาววรรณ เดชานุวัตร
เลขประจำตัวประชาชน ๓ ๑๐๐๘ ๐๐๖๖๔ ๔๓ ๖ เชื้อชาติ ไทย สัญชาติ ไทย อายุ ๓๕ ปี อาชีพ นักธุรกิจ
ถิ่นที่อยู่บ้านเลขที่ ๔๖๗/๔ หมู่ที่ - ซอย - ถนน บางแวก
แขวง / ตำบล บางไผ่ เขต / อำเภอ บางแค จังหวัด กรุงเทพมหานคร
เป็น เจ้าของ หนังสือพิมพ์ชื่อ Prakard365 ประกาศ365

มีวัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับ ด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจ บัญชี สังคม และลงประกาศ

ภาษาที่หนังสือพิมพ์จะออก ภาษาไทยชนิดของหนังสือพิมพ์ที่ออก เป็นแผ่นระยะเวลาที่ออกหนังสือพิมพ์ รายวันชื่อสำนักงานของหนังสือพิมพ์ บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัดตั้งอยู่ ณ ที่ - เลขที่ ๔๖๗/๑ หมู่ที่ - ซอย -ถนน บางแวก แขวง / ตำบล บางไผ่ เขต / อำเภอ บางแค จังหวัด กรุงเทพมหานครชื่อสำนักงานของผู้โฆษณา บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัดตั้งอยู่ ณ ที่ - เลขที่ ๔๖๗/๑ หมู่ที่ - ซอย -ถนน บางแวก แขวง / ตำบล บางไผ่ เขต / อำเภอ บางแค จังหวัด กรุงเทพมหานครชื่อโรงพิมพ์ที่พิมพ์ บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัดตั้งอยู่ ณ ที่ - เลขที่ ๔๖๗/๑ หมู่ที่ - ซอย -ถนน บางแวก แขวง / ตำบล บางไผ่ เขต / อำเภอ บางแค จังหวัด กรุงเทพมหานคร

หนังสือพิมพ์ฉบับนี้ นางสาววรรณ เดชานุวัตร เป็นผู้พิมพ์
นางสาววรรณ เดชานุวัตร เป็นผู้โฆษณา
นางสาววรรณ เดชานุวัตร เป็นบรรณาธิการ
บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัด เป็นเจ้าของกิจการหนังสือพิมพ์

ออกให้ตั้งแต่ วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐
(ลงชื่อ)

(นางสาวกนกกร ศักดาเดช)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดแห่งชาติ

พนักงานเจ้าหน้าที่จดทะเบียนสำหรับจังหวัด กรุงเทพมหานคร