# การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19)

# Human Resource Management During the Spread of the Coronavirus (Covid – 19) Pandemic Situation


| | |
|---|---|
| ปวีณา พานิชชัยกุล[1] | Paweena Panitchaikul |
| อุมาภรณ์ สุขารมณ์[2] | Umaporn Sucaromana |
| ดุสิตา สันซัง[3] | Dusita Sansang |



**บทคัดย่อ**

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองต่อค่านิยมของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) ซึ่งประกอบด้วย 1) Sharing คือ การแบ่งปัน ร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคลากร รวมทั้งให้ความร่วมมือกับองค์กร 2) Caring คือ การเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษาที่ดีแก่นิสิตและระหว่างบุคลากรด้วยกัน การให้ความสำคัญต่อการมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ 3) Integrating คือ การบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือทำให้ดีขึ้น เช่น การบูรณาการการเรียนการสอน งานวิจัยและบริการวิชาการ การบูรณาการข้ามศาสตร์ โดยใช้การวิเคราะห์



[1]นักทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ติดต่อได้ที่: ppanitchaikul@gmail.com

[1]Human Resource officer, Faculty of Science, Srinakarinwirot University, e–mail ppanitchaikul@gmail.com

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, รองผู้อำนวยการสำนักพิมพ์ ติดต่อได้ที่: Umaporn.s@rumail.ru.ac.th

[2]Asst.Prof. Dr., Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Vice Director Ramkhamhaeng University Presse, e–mail : Umaporn.s@rumail.ru.ac.th

[3]บุคลากรประจำประจำศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา

[3]Practitioner Level, Teacher Regional Special Education Center 3, Songkhla

และสังเคราะห์ข้อมูลจากแนวปฏิบัติของกระทรวงสาธารณสุข ประกาศของมหาวิทยาลัย ประกาศของคณะวิทยาศาสตร์และสัมภาษณ์บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ พบว่า คณะวิทยาศาสตร์ได้แนวคิดและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid – 19) จำนวน 6 ด้าน

โดยทุกด้านได้ดำเนินการแบบออนไลน์ ดังนี้ 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล กรณีที่จำเป็นต้องสอบปฏิบัติจะทำโดยการเว้นระยะห่าง 2) ด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร ได้ทำการค้นหาหลักสูตรฝึกอบรมโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมของตำแหน่ง และจัดส่งหลักสูตรฝึกอบรมให้กับบุคลากรทางอีเมล 3) การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน พบว่า การประสานงานมีความล่าช้าแต่ยังคงบรรลุเป้าหมายและทันตามกำหนดเวลา 4) การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความตระหนักในพัฒนาตนเองมากขึ้น มีการจัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือปฏิบัติงาน 5) การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง มีแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายค่าตรวจเชื้อ โดยคณะจะทำการประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง และ 6) ความเอาใจใส่บุคลากรหลังเกษียณอายุราชการหรือมีความจำเป็นต้องลาออกจากงานราชการพบว่า ประสิทธิภาพได้ผลดีเท่ากับการมาพบปะเนื่องจากบุคลากรสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ได้

**คำสำคัญ:** การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรน่า (Covid–19)

## Abstract

This academic article aims to present concepts and methods for human resource management to respond to the Faculty of Science, Srinakharinwirot University's values during the spread of the Coronavirus (Covid-19) pandemic. The values of the Faculty of Science comprise 1) Sharing is the cooperation between personnel, including the organization's collaboration, 2) Caring is the care, supervision, and advice provided to students and staff members, focusing on social responsibility; and 3) Integrating is the integration of existing resources to enable development for the better. Such as integrating

teaching, research, and academic services, trahsdisciplinarity through analyzing and synthesizing data from the Ministry of Public Health guidelines, the university announcement, the announcement of the Faculty of Science, and interviewing with personnel of the Faculty of Science. The results found that the Faculty of Science has concepts and methods for managing human resources during the Coronavirus (Covid-19) pandemic in 6 areas.

All areas have been conducted via online channels as follows: 1) Human Resource Recruitment, when it is necessary to take the practice exam, it will be done through social distancing; 2) personnel training and development has developed training courses considering the suitability of the position and sent training courses to personnel via email; 3) employment rate management, this was found that the coordination was delayed, but the goal was still achieved and on schedule; 4) performance management and performance evaluation showed that personnel was more aware of self-development. Guidelines and operating manuals were prepared; 5) problem-solving and conflict reduction, there is a guideline for reimbursing the cost of infection testing. The faculties will directly coordinate with the agencies responsible for that matter; 6) caring for personnel after retirement or needing to resign from the government sector was as effective as face-to-face meetings as personnel could adapt to the situation.

**Keywords:** Human Resource Management, Faculty of Science Srinakharinwirot University, Coronavirus (Covid-19) Pandemic

**บทนำ**

ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid – 19) ครั้งนี้ เป็นที่ชัดเจนว่าคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับผลกระทบเป็น

อย่างมาก เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามที่รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขกำหนด เช่น การทำงานที่บ้านเพื่อลดโอกาสในการแพร่กระจายของเชื้อ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล ด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร บริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน ด้านการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง ตลอดจนด้านความเอาใจใส่บุคลากรหลังเกษียณอายุราชการหรือบุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานราชการโดยไม่ให้เกิดผลกระทบกับบุคลากรซึ่งการดำเนินการทั้งหมดปรับเป็นระบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google Meet, Zoom, Microsoft Team ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barnes, Stuart J. เรื่อง “Information management research and practice in the post-covid-19 world.” ซึ่งได้ทำการศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) ได้เปลี่ยนแปลงชีวิตมนุษย์และสังคมโลก ได้แก่ มีการเพิ่มความเป็นดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพยายามของมนุษย์ที่จะต้องทำการปรับตัวให้เข้ากับ “ความปรกติใหม่” ทั้งด้านการทำงาน การศึกษา การดูแลสุขภาพ และการศึกษาและการเรียนรู้จะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Barnes, 2020: 1-4) ในด้านการจัดการเรียนการสอน หากเป็นรายวิชาที่มีความจำเป็นต้องทำการปฏิบัติ ผู้สอนจะปรับวิธีการให้เหมาะสมกับแต่ละรายวิชา เช่น บันทึกวิดีโอ สาธิต ทำการทดลองโดยให้ผู้เรียนทำตามจากการเรียนจากที่บ้านแทนการมาเรียนในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปองสิน วิเศษสิริ และอารีย์วรรณ สิทธิพงศ์พันธุ์ ได้จัดทำบทความเรื่องนิวนอร์มัลในโรงเรียนนายร้อยพบว่าในส่วนของนิวนอร์มัลในด้านการจัดการเรียนการสอน ได้มีแนวปฏิบัติว่าโรงเรียนงดการเรียนการสอนในชั้นเรียน หากจำเป็นต้องมีการเรียนการสอน ให้ปรับใช้วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น การศึกษาทางไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือการสอนชดเชยของคณาจารย์และนักเรียน (ปองสิน วิเศษสิริ และ อารีย์วรรณ สิทธิพงศ์พันธุ์, 2563: 1-16) ในกรณีที่บุคลากรมีความจำเป็นต้องเข้าไปปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์จะต้องสวมหน้ากากอนามัยและใช้แอลกอฮอล์เจลล้างมือก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลรวมถึงมีการตรวจหาเชื้อด้วยวิธี Antigen Test Kit (ATK) ก่อนเข้าปฏิบัติงาน หากบุคลากรท่านใดตรวจ ATK ให้ผลบวกจะต้องเดินทางไปทำการตรวจแบบ Real Time – Polymerase Chain Reaction

(RT-PCR) จากโรงพยาบาลเพื่อยืนยันผลว่าได้รับเชื้อหรือไม่ หากได้รับเชื้อก็จะทำการรักษาและกักตัวตามที่แพทย์สั่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบดินทร์ ชาตะเวที นักวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะการแพทย์แผนไทยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรม กับ ชีวิตวิถีใหม่ในเรื่องของวิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ และการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะธำรงรักษาวิถีดั้งเดิม โดยมีประเด็นหลัก คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมและการใช้ชีวิต โดยการใช้หน้ากากอนามัยและแอลกอฮอล์เจล เป็นวิธีการป้องกันตัวจากความเสี่ยงจากการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อไปยังบุคคลอื่น การเว้นระยะห่างทางสังคม ลดการพบปะผู้คนในสังคมและทำงานที่บ้าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (บดินทร์ ชาตะเวที, 2563: ออนไลน์) จากเดิมในยุคก่อนที่จะมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) การทำงานในคณะวิทยาศาสตร์จะเป็นการมาพบปะและประสานงานกันโดยตรงกับตัวบุคคล มีการจัดทำเอกสาร การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมสัมมนา การประชุมจะเป็นลักษณะแบบรวมตัว พบปะกัน

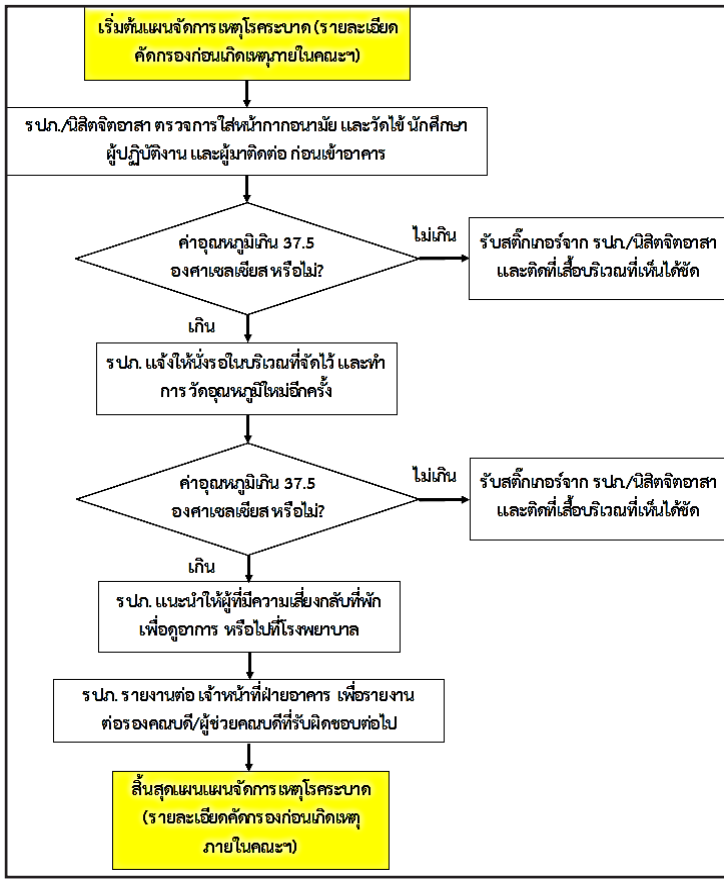
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์ “เป็นคณะวิทยาศาสตร์ที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์งานวิจัยในระดับสากล และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าให้แก่สังคม” และพันธกิจ คือ 1) ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2) พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่สากล และนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ 3) บูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยได้กำหนดค่านิยมขององค์กรคือ Sharing คือการแบ่งปัน ร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคลากรรวมทั้งให้ความร่วมมือกับองค์กร Caring คือการเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษาที่ดีแก่นิสิตและระหว่างบุคลากรด้วยกัน การให้ความสำคัญต่อการมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ Integrating การบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือทำให้ดีขึ้น เช่น การบูรณาการการเรียนการสอน งานวิจัยและบริการวิชาการ การบูรณาการข้ามศาสตร์ (คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565: ออนไลน์)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid – 19) ส่งผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในคณะวิทยาศาสตร์ไม่ว่าจะเป็นช่วงก่อนการปฏิบัติงานคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล ช่วงระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ การอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง และช่วงหลังการปฏิบัติงานคือ ความเอาใจใส่บุคลากรหลังเกษียณอายุราชการหรือบุคลากรที่ลาออกจากงานราชการ นอกจากนี้ได้มีการจัดทำแผนจัดการเหตุโรคระบาดเพื่อป้องกันสุขภาพของนิสิตและบุคลากร มีการจัดทำแนวปฏิบัติ คู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งตอบสนองกับตัว Sharing มีการจัดทำ Application ชื่อว่า Sci Care Center ซึ่งตอบสนองกับตัว Caring และการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือทำให้ดีขึ้น เช่น การบูรณาการการเรียนการสอน งานวิจัยและบริการวิชาการ การบูรณาการข้ามศาสตร์ ซึ่งตอบสนองกับตัว Intergrating ซึ่งจะระบุรายละเอียดในส่วนของเนื้อหาต่อไป

**แผนจัดการเหตุโรคระบาด คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid – 19) คณะวิทยาศาสตร์ได้มีแนวปฏิบัติให้ตอบโจทย์กับค่านิยมองค์กรดังนี้

1. Sharing มีการแบ่งปัน ข้อมูลข่าวสาร รายละเอียดของกิจกรรมในคณะในแต่ละวันรวมถึงได้ปลูกฝังให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจกับองค์กรนอกจากนี้ได้มีการจัดทำแผนจัดการเหตุโรคระบาดและประชุมบอกกล่าวแก่บุคลากร ดังภาพที่ 1 ดังนี้




**ภาพที่ 1:** แผนจัดการเหตุโรคระบาด (รายละเอียดคัดกรองก่อนเกิดเหตุภายในคณะฯ)
**ที่มา:** งานพัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2565)

2. Caring โดยคณะวิทยาศาสตร์ได้จัดทำ Official Account Sci Care Center เป็น Official Account ที่เปิดให้บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ได้มีการสอบถามข้อสงสัย แบ่งปันประสบการณ์ และทางหน่วยการเจ้าหน้าที่จะทำการตอบคำถาม ดูแลให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ดังภาพที่ 2




**ภาพที่ 2:** Official Account Sci Care Center
**ที่มา:** คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2565)

3. Integrating การบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือทำให้ดีขึ้น เช่น การบูรณาการการเรียนการสอน งานวิจัยและบริการวิชาการ การบูรณาการข้ามศาสตร์ โดยคณะวิทยาศาสตร์ได้ปรับแนวปฏิบัติให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) และช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1:** ความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) และช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

| กระบวนการ | ระยะเวลา | การบริหารทรัพยากรบุคคล | |
|---|---|---|---|
| | | ก่อนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) | ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) |
| การสรรหาทรัพยากรบุคคล | ก่อนปฏิบัติงาน | การปฏิบัติแบบรวมตัว มีเอกสารเป็นกระดาษ | การปฏิบัติทางออนไลน์ เอกสารเป็นไฟล์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวกลางในการสื่อสาร |
| การอบรมและพัฒนาบุคลากร | ขณะปฏิบัติงาน | การปฏิบัติแบบพบปะ | การปฏิบัติทางออนไลน์ เอกสารเป็นไฟล์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวกลางในการสื่อสาร |
| การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน | ขณะปฏิบัติงาน | การประสานงานแบบพบปะ มีเอกสารเป็นกระดาษ | ประสานงานทางออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวกลางในการสื่อสาร |
| การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ขณะปฏิบัติงาน | การพบปะ รวมตัว มีเอกสารเป็นกระดาษ | ประสานงานทางออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวกลางในการสื่อสาร |

| กระบวนการ | ระยะเวลา | การบริหารทรัพยากรบุคคล | |
|---|---|---|---|
| | | ก่อนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) | ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) |
| การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง | ขณะปฏิบัติงาน | การติดต่อสื่อสารแบบพูดคุยแบบเจอหน้ากัน | ติดต่อสื่อสารทางออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวกลางในการสื่อสาร |
| ความเอาใจใส่บุคลากรหลังเกษียณอายุราชการหรือมีความจำเป็นต้องลาออกจากงานราชการ | หลังปฏิบัติงาน | การติดต่อสื่อสารแบบพูดคุยแบบเจอหน้ากัน | การติดต่อสื่อสารทางออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวกลางในการสื่อสาร |

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) และช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำเสนอออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะเวลาก่อนเริ่มปฏิบัติงาน คือช่วงการสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหารและหน่วยการเจ้าหน้าที่จะมีการประชุมเพื่อวางแผนและประเมินกำลังคนผู้มีความรู้ความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ของคณะวิทยาศาสตร์ซึ่งวิธีการดำเนินการจะเปลี่ยนไปจากก่อนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid –19) โดยการดำเนินงานทุกขั้นตอนเป็นแบบออนไลน์ กรณีที่จำเป็นมีต้องมีการสอบปฏิบัติจะทำโดยการเว้นระยะห่างและส่งผลการสอบไปยังส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ต่อไป และเมื่อได้บุคลากรแล้ว ทางส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีจะทำการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยจะมีการเวียนหนังสือมาถึงแต่ละส่วนงานในมหาวิทยาลัยให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่เข้าร่วมโครงการดังกล่าว ซึ่งผลที่ได้พบว่า

บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ด้วยดีแต่การประสานงานมีบางช่วงมีความติดขัดและล่าช้า ประโยชน์ที่ได้รับคือทำให้ผู้รับผิดชอบในงานดังกล่าวต้องตระหนักถึงประสิทธิภาพและความทั่วถึงในการประสานงานเนื่องจากการประสานงานมีข้อจำกัดเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและบุคลากรบางท่านอาจไม่ได้เปิดช่องทางการสื่อสารทุกช่องทาง

ระยะที่ 2 ระหว่างปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การอบรมและพัฒนาบุคลากร หลังจากการที่มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและได้บุคลากรเข้ามาร่วมงานกับคณะวิทยาศาสตร์แล้ว ทางผู้บริหารและหน่วยการเจ้าหน้าที่ได้มีการปลูกฝังให้บุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กร ให้มีความศรัทธาและจงรักภักดีกับองค์กร นอกจากนี้จะทำการหาหลักสูตรฝึกอบรมให้กับบุคลากรอยู่สม่ำเสมอซึ่งก่อนมีการช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) จะเป็นการอบรมโดยวิธีพบปะและรวมตัวกัน แต่เมื่อมีสถานการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) การอบรมและพัฒนาบุคลากรจะได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นแบบออนไลน์ ซึ่งในบางหัวข้อจะเกิดผลกระทบเนื่องจากต้องมีการปฏิบัติ ทำให้ไม่เกิดความเชี่ยวชาญเท่าที่ควรเนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติและข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและพบว่าประสิทธิภาพไม่ได้ผลดีเท่ากับการมาพบปะกันแบบก่อนที่มีการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) ประโยชน์ที่ได้รับคือทำให้ผู้ที่รับผิดชอบในการจัดอบรมมีความตระหนักและใส่ใจในการอบรมมากยิ่งขึ้นเนื่องจากไม่ได้เจอผู้เข้าอบรม แต่ในขณะเดียวกันนับเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้เข้าร่วมอบรมมีโอกาสเข้าอบรมเนื่องจากไม่ต้องใช้เวลาในการเดินทาง รวมถึงเป็นการเพิ่มความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการใช้โปรแกรมรู้จักโปรแกรม จากเดิมที่ไม่รู้จักหรือไม่เคยใช้และบุคลากรมีโอกาสได้พูดคุยกันมากขึ้น

2. การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน โดยก่อนมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) การประสานงานจะมีความคล่องตัว การจ่ายค่าตอบแทนเงินเดือนจะได้ตามกำหนดเวลา แต่เมื่อมีสถานการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) บุคลากรจะต้องทำงานที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลกระทบคือทำให้การประสานงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ประสิทธิภาพไม่ได้ผลดีเท่ากับการมาพบปะแบบก่อนที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) แต่ยังคงบรรลุวัตถุประสงค์และได้ตามกำหนดเวลา ประโยชน์ที่ได้รับคือทำให้บุคลากรมีความใส่ใจและตระหนักถึงประสิทธิภาพในการประสานงาน

3. การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทางทีมผู้บริหารและหน่วยการเจ้าหน้าที่ได้ติดตามถึงประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรว่าทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ สมควรจะส่งเสริมด้านใดให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงความเหมาะสมของการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหรือการเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น พบว่าประสิทธิภาพไม่ได้ผลดีเท่ากับการมาพบปะซึ่งกันและกันแบบก่อนที่มีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) ประโยชน์ที่ได้รับคือทำให้ผู้บริหารได้หาแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยการหาช่องทางการสอนงาน การเลือกโปรแกรมการอบรมให้เหมาะสมกับบุคลากรและมีการประชุมให้จัดทำแนวปฏิบัติ ขั้นตอนปฏิบัติงานมาตรฐาน (SOP) และคู่มือปฏิบัติงานของแต่ละงานเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษางานของตนเองและกลุ่มงานอื่น ๆ

4. การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง เนื่องจากความหลากหลายของบุคลากรทางหน่วยการเจ้าหน้าที่ช่วยแก้ปัญหาได้เมื่อเกิดวิกฤติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัว ปัญหาการทำงาน โดยจะทำการประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในนั้น ๆ โดยตรง เช่น การกู้เงินฉุกเฉินจะประสานงานกับส่วนการคลังของมหาวิทยาลัย ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพกลุ่ม จะประสานงานกับงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ส่วนทรัพยากรบุคคล หรือแม้แต่การช่วยเหลือเรื่องสิทธิในการลาในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น พบว่าประสิทธิภาพไม่แตกต่างจากตอนที่ไม่มีการแพร่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) ประโยชน์ที่ได้รับคือทำให้บุคลากรผู้รับผิดชอบในงานดังกล่าวมีโอกาสได้คิดแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากสวัสดิการที่อาจเพิ่มขึ้นมาในช่วงมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) โดยส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้ออกแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายค่าตรวจเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) ซึ่งทำให้บุคลากรมีโอกาสที่ได้รับการเบิกค่าตรวจเป็นการช่วยในส่วนของค่าใช้จ่ายในการตรวจหาเชื้อ นอกจากนี้พบว่าบุคลากรหลายท่านมีทัศนคติที่บวกและมองว่าเป็นโอกาสที่บุคลากรแต่ละท่านจะเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการงานและปัญหาของตนเองในช่วงที่ไม่ได้เดินทางมาปฏิบัติงาน

ระยะที่ 3 หลังการปฏิบัติงาน คือความเอาใจใส่บุคลากรหลังเกษียณอายุราชการหรือบุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานราชการ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขหลังที่ได้มีการเกษียณอายุราชการหรือออกจากงานราชการ ได้แก่ เรื่องบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและ

ผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์แก่บุคลากรในการดำรงชีวิตต่อไป พบว่าประสิทธิภาพได้ผลดีเท่ากับการมาพบปะซึ่งกันและกันแบบก่อนที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) เนื่องจากบุคลากรสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

**ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19)**

คณะวิทยาศาสตร์ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลแม้ว่าจะเป็นช่วงที่มีสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) และถือเป็นโอกาสที่ดีที่จะปรับวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) มีการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานไปเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยอาศัยความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานในบางส่วนแต่ยังคงให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรและงานนั้น ๆ

หน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะวิทยาศาสตร์ ได้ทำการค้นหาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมกับบุคลากรท่านใดหรือกลุ่มงานใดและจะทำการจัดส่งหลักสูตรฝึกอบรมให้กับบุคลากรทางอีเมล์อยู่เป็นระยะ ๆ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ทางหน่วยการเจ้าหน้าที่จะจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับระเบียบทางการเงินและบัญชีจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีการปรึกษาเพื่อนร่วมงานและเพิ่มเวลาในการฝึกปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองยังขาดความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้กับบุคลากรที่มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและหลังจากการเข้าร่วมการอบรม สัมมนาเรียบร้อยแล้ว บุคลากรจะทำรายงานการอบรม สัมมนา ส่งผู้บริหาร

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวางแผนและทรัพยากรบุคคลของคณะวิทยาศาสตร์ได้คิดและจัดทำแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวทางการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) มีการประชุมให้แต่ละ

งานจัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือปฏิบัติงานเผยแพร่ให้บุคลากรในคณะรับทราบและเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานของแต่ละงานโดยจะเผยแพร่ในเว็บไซต์ของคณะวิทยาศาสตร์ โดยจะมีการนำไฟล์คู่มือปฏิบัติขึ้นในเว็บไซต์เป็นระยะ ๆ

นอกจากนี้คณะวิทยาศาสตร์สังเกตและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก 6 เดือน โดยจะมีการประเมินสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการสนับสนุนให้จัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายวิชาการและการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการ ชำนาญงาน ชำนาญการพิเศษ สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยมีการจัดหาหลักสูตรฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับวิธีการส่งผลงาน ซึ่งผู้บริหารของคณะวิทยาศาสตร์ได้ตระหนักถึงการดำเนินงานซึ่งต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรและมีความจำเป็นต้องปรับและพัฒนาบุคลากรให้แข็งแกร่งและสามารถรองรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เนื่องจากคณะวิทยาศาสตร์เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการจำนวนรวมทั้งสิ้นประมาณ 220 คน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตใจที่พร้อมจะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19)

**แนวปฏิบัติที่ดีของการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19)**

คณะวิทยาศาสตร์ ได้มีการพูดคุยกับบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานในแต่ละหน่วยงาน กลุ่มงานต่าง ๆ มีการสื่อสารกับหัวหน้างานและทีมงานอยู่สม่ำเสมอโดยสิ่งได้รับจากการพูดคุยถ่ายทอดและประสบการณ์ทำงานจากผู้ปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรบางส่วนได้มีการบอกกล่าวกับผู้บริหารว่าตนเองยังมีความรู้ ความสามารถในการทำงานน้อยกว่าเกณฑ์และขาดประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารได้ทำการแก้ไขปัญหาคือการมอบหมายงานจากงานที่ง่ายจนกระทั่งทยอยเพิ่มความยากของงาน และจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมให้บุคคลนั้น ๆ หรือกลุ่มงานนั้น และมีการติดตามพูดคุยกับบุคลากรอยู่

สม่ำเสมอจนบุคลากรสามารถทำงานได้ดีขึ้น มีความมั่นใจมากขึ้นรวมถึงได้มีการประชุมส่งเสริมให้แต่ละงานจัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือปฏิบัติงานและทำการเผยแพร่ให้บุคลากรในคณะได้รับทราบและเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานของแต่ละงานโดยจะเผยแพร่ในเว็บไซต์ของคณะวิทยาศาสตร์ซึ่งจะมีการนำไฟล์คู่มือปฏิบัติขึ้นในเว็บไซต์เป็นระยะ ๆ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบแนวคิดและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดการด้านการเรียนการสอนค้นพบว่าการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ที่ได้นำมาปรับใช้ในคณะวิทยาศาสตร์ ถึงแม้ว่าการสอนในรูปแบบออนไลน์จะมีมาก่อนนี้แล้วก็ตาม แต่การค้นพบครั้งนี้ ได้ยืนยันว่ารูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ จะกลายเป็นกระบวนการแบบใหม่ของระบบการศึกษาไทยและจะกลายเป็นรูปแบบการศึกษาทางเลือกในอนาคต รวมถึงทำให้ตระหนักถึงการจัดทำแนวปฏิบัติ คู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบและเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานของแต่ละงานซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและเครื่องมือประกอบของการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการความปลอดภัยในด้านสุขภาพของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการวิกฤติโรคระบาดนี้ และทางมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความเดือดร้อนของบุคลากร จึงได้มีการขอความร่วมมือจากหน่วยงานทางการแพทย์มาให้การบริการฉีดวัคซีนให้แก่บุคลากร ซึ่งทำให้ผู้เขียนเห็นว่านอกจากหน่วยงานต้องตระหนักในด้านคุณภาพการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งที่ต้องเพิ่มคือมีความตระหนักเรื่องเกี่ยวกับสุขอนามัยของบุคลากร การจัดหาวัคซีนที่มีคุณภาพให้ทั่วถึง

3. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยและคณะวิทยาศาสตร์ โดยมหาวิทยาลัยและคณะวิทยาศาสตร์ต้องจัดเตรียมบริหารบุคลากรในรูปแบบใหม่ เช่น การจัดที่นั่งรอในสถานที่ราชการแบบเว้นระยะห่าง การให้บริการแอลกอฮอล์เจลล้างมือตลอดจนการรักษาความสะอาดภายในสถานที่ เป็นต้น

**บทสรุป**

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อได้มีการคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว องค์กรควรใช้กลยุทธ์ในการที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุดไม่ว่าจะเป็นการดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid–19) คณะวิทยาศาสตร์ ได้มีแนวคิดและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ของคณะวิทยาศาสตร์ โดยมีการปรับรูปแบบทุกกิจกรรมให้เป็นระบบออนไลน์ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีการประสานงานและนัดวันและเวลาในการพบปะกันในเนื้องานเท่าที่จำเป็น มีการจัดตารางการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน หากบุคลากรมีความจำเป็นและมีความประสงค์จะเข้าไปปฏิบัติงานจะต้องสวมหน้ากากอนามัย มีการเว้นระยะห่าง และใช้แอลกอฮอล์เจลล้างมือ ส่วนในด้านการเรียนการสอนระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนจะทำการสอนเป็นระบบออนไลน์ หากเป็นรายวิชาที่มีความจำเป็นต้องทำการปฏิบัติผู้สอนจะปรับวิธีการให้เหมาะสมกับแต่ละรายวิชา โดยทำการตกลงกับผู้เรียนและมีการปรึกษาวิธีการสอนระหว่างคณาจารย์ที่ทำการสอนภายในหน่วยงานถึงแนวปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยให้ผู้เรียนได้รับความรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชา

**ข้อเสนอแนะ แนวคิดและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลเมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ในอนาคต**

1. กำหนดสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อให้บุคลากรทราบถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือหากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันใช้สมรรถนะของมหาวิทยาลัย หากคณะวิทยาศาสตร์มีการจัดทำสมรรถนะและขีดความสามารถของ

บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์จะทำให้บุคลากรรับทราบถึงสมรรถนะ คุณสมบัติและความสามารถที่จำเป็นต้องมีในงานตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบในขณะเดียวกันเป็นโอกาสที่บุคลากรจะตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้สมรรถนะของมหาวิทยาลัยได้ดียิ่งขึ้น

2. สังเกตพฤติกรรมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ หากบุคลากรประสบปัญหาควรหาทางช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับมือหากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ในอนาคต

3. มีการทำงานเชิงรุกและหาวิธีการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าเพิ่มมากขึ้น เช่น มีการเขียนแผนปฏิบัติงาน ขั้นตอนการทำงานของแต่ละงานเพื่อให้บุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์สามารถทำงานแทนกันได้และเป็นมาตรฐานเดียวกัน เมื่อมีสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์รวมถึงประหยัดทรัพยากรและปรับลดขั้นตอนบางส่วนเพื่อความรวดเร็วในการทำงานแต่ยังคงเป้าหมายและอยู่ในข้อบังคับ ระเบียบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**รายการอ้างอิง**

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2565). *ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยม คุณลักษณะ สมรรถนะหลัก วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ นโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะฯ.* http://science.swu.ac.th/Default.aspx?tabid=12513&language=th-TH

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2565). *Official Account Sci Care Center.* https://lineforbusiness.com/th/service/line-oa-features

งานพัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2565). *แผนตอบโต้เหตุฉุกเฉิน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บดินทร์ ชาตะเวที. (2563). *พฤติกรรม กับ ชีวิตวิถีใหม่: New Normal.* http://www.ttmed.psu.ac.th/blog.php?p=258

ปองสิน วิเศษศิริ, และ อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์. (2563, สิงหาคม). นิวนอร์มัลในโรงเรียนนายร้อย. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 7*, 126-141.

Barnes S.J. (2020). Information management research and practice in the post-COVID-19 world. *International Journal of Information Management, 20*(55), 1-4. https://doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2020.102175

**Received: March 20, 2022**
**Revised: December 25, 2022**
**Accepted: December 26, 2022**