



ศิลปิน สีสี่

KTC

มีดีแล้วต้องอวด

■ **วรนุช เจียมจรณานนท์**
ภาพ : สุภกฤต คุ่มกัน

ระหว่างที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังยู่หวั่นมาสู่ความตึงเครียดถึงจะโดนกระแสน้ำของการเมืองแซงหักคอกไปบ้าง แต่ “ดุสิต รัชตเศรษฐนันท์” ก็เชื่อสุดใจว่าอีกไม่นานเศรษฐกิจจะกลับมามีดีดังเดิมแล้วธุรกิจไฮใหญ่ก็จะเดินหน้าต่อไป

และในก้าวจังหวะนี้ถ้าคนที่มุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตัวเองทั้งเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องมือนวัตกรรมกระบวนการทำงานธุรกิจบัตรเครดิตที่ได้ขึ้นชื่อว่ามีข้อดีอะไรหรือหาขายนั้นก็จะมีโอกาสและเล่นชีย์และเติบโตได้อย่างก้าวกระโดด

ประเด็นการพัฒนาคนในจังหวะที่เงินคงคลังเคที่ชีย์ร่อยหรือ เขาบอกว่า ถึงจะเกิดเหิงแบบเมื่อก่อนไม่ได้แถมยังมีที่บังคับใช้เงิน

มากขึ้นแต่ก็ใช้ความมันจะไม่บังเกิด ขอแต่เพียงฝึกใช้สมอง ขยับต่อมคิดให้เยอะขึ้นเท่านั้น

ช่วงปีเศษมาขึ้นในฐาระรองประทศเกาหลีใฝ่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นห้วงเวลาที่เคที่ชีย์มุ่งบริหารศักยภาพของคน ซึ่งถือเป็นที่ปรึกษาภายในองค์กร สร้างให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดผ่านกลไกแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing)

“ในทุกๆ ปัญหาที่ทางออกได้เยอะแยะ การแบ่งปันความรู้ในองค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าหากเรายังมีสไตล์การใช้เงินอู้ฟู่เมื่อก่อนเราเลือกที่จะจ้างมือปืนรับจ้างมาฝึกอบรมคนซึ่งเป็นจุดที่ทำให้เรามองข้ามศักยภาพของคนในองค์กรไป พอเรากลับมามาคิดว่าเราน่าจะใช้เงินในยามยากให้เกิดประโยชน์ได้มากกว่านี้ก็เลยคิดว่าองค์กรยังมีทรัพยากรอื่นอีกใหม่ที่ขังไม่ได้

หยิบขึ้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็ได้คำตอบว่าเคที่ชีย์มีคน 1 พันคนมีความสามารถทำอะไรได้อีกตั้งเยอะแยะเพียงเอาองค์ความรู้ที่มีอยู่ไม่ตัวคนทั้งพันคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันก็จะกลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่”

จึงเป็นที่มาของการสร้างสรรค์กิจกรรมบันเทิงที่สอดแทรกกลายเป็นแบบเคที่ชีย์อยู่เป็นระยะๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมเล็กๆ อย่างการเรียนทำอาหารญี่ปุ่นชิวๆ ไปจนถึงเรื่องที่อยู่ในความสนใจเฉพาะทางอย่างเรียนวาดภาพ ถ่ายรูป และการเขียนแผนที่ความคิด (mind map) ที่เปิดทางให้พนักงานได้มาสนุกหัวกันตามใจชอบและตามแนวถนัดของแต่ละคน

“เรามองว่าในยุคนี้ ถ้าจะต้องส่งคนออกไปอบรมข้างนอก ค่าใช้จ่ายก็จะสูง แต่ถ้ามองกลับเข้ามาว่า ในองค์กรเราก็มีบุคลากรที่มีศักยภาพในด้านต่างๆ ด้วยเหมือนกัน เราอาจไม่เคยรู้ว่าจริงๆ แล้วพนักงานบางคนเวลาอยู่บ้าน เขาอาจจะชอบทำขนม จัดดอกไม้ที่บ้านมีกิจการร้านชิวๆ เราก็จะไปพินหาคนกลุ่มนี้มาดึงความสามารถเฉพาะตัว มาเปิดสอนให้

กับพนักงานคนอื่น ๆ"

หัวข้อการแบ่งปันความรู้ไม่ได้จำกัดตัวอยู่เพียงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพียงแค่รู้ไว้ใช้ว่า โสป่าแบกหาม แม้แต่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงอย่างเช่น มารยาทการให้โทรศัพท์ ก็จะถูกถ่ายทอดโดยพนักงานด้วยกันเอง

เป็นสิ่งที่เขาบอกว่าทุกกิจกรรมที่ทำจะยืนอยู่บนสองพื้นฐานความเชื่อมั่น หนึ่งคือพนักงานเชื่อมั่นในตัวองค์กร องค์กรก็ต้องเชื่อมั่นในตัวพนักงาน เพราะไม่เช่นนั้นก็จะอยู่ด้วยกันไม่ได้ และ สองคือ ลูกค้าต้องเชื่อมั่นบริษัท ไม่เช่นนั้นบริษัทก็จะทำธุรกิจต่อไปไม่ได้ ฉะนั้นแล้วท่าอย่างไหนที่ของผู้บริหาร และ HR จึงจะสร้างความเชื่อถือได้กับคนทั้งสองกลุ่ม "เราต้องมานั่งทำ นั่งคิด แปลงออกมาเป็นกิจกรรม แล้วทำงานเป็นทีม"

เร็วๆ นี้เคทีซีเพิ่งเสร็จสิ้นกิจกรรม

"Calvin Klein and KTC – Trend Workshop ส่วนผสมที่ลงตัวระหว่างแฟชั่นกับการทำงานอย่างมืออาชีพ" โดยเชิญ พลพัฒน์ อัศวประภา Personal Stylist ประจำห้างสรรพสินค้าสยาม พารากอน (Personal Stylist คือผู้เชี่ยวชาญทางด้านแฟชั่น ที่เข้ามาดูแลบุคลิกภาพ การแต่งกาย ในภาพรวมให้กับบุคคลที่มีชื่อเสียงส่วนมากเป็นผู้บริหารหรือนักการเมือง) มาบรรยายให้

**องค์กรยังมี
ทรัพยากรอื่นอีกใหม่
ที่ยังไม่ได้หยิบขึ้นมา
ใช้ให้เกิดประโยชน์
ก็ได้คำตอบว่าเคทีซี
มีคน 1 พันคน ยังมี
ความสามารถทำอะไร
ได้อีกตั้งเยอะแยะ**

กับสาวสวยและหนุ่มหล่อเคทีซีฟิง

ดุสิตอธิบายว่า ไซเคิลกับเคทีซีมีแบบฉบับองค์กรที่เหมือนแก้ว ในขณะที่ยังไม่เคยยกได้ กลุ่มเป้าหมายคนรุ่นใหม่เคทีซีก็ยกยกเนื้อหาแพชั่นมาใส่ในตัวคนทำงาน การจัดประกวดพนักงานแต่งตัวดีมีสไตล์เคทีซีแล้วให้

พนักงานช่วยกันโหวต จึงไม่ต่าง

อะไรกับการยกแคตวอล์ก

แฟชั่นและเวที AF

มาชนกัน

"การแบ่งปัน

ความรู้ในลักษณะ

ของการจับคู่แบรนด์ที่
ดูคล้ายๆ เคทีซี ส่วนหนึ่ง

เป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงาน ให้มีกำลังทำงาน เพิ่มความสดชื่น อาจจะถูกเหมือนเบาๆ เอาเรื่องแฟชั่นเข้ามา จริงๆ แล้วเรื่องนี้ ถ้าพนักงานรู้สึกมันใจ รู้สึกสบายจากข้างใน หลุดจากข้างนอก ก็จะทำให้ความมั่นใจต่างๆ เข้ามา งานที่ทำก็จะออกมาดี ดูว่าเป็นเรื่องเบาๆ อ้อมๆ แต่ผลลัพธ์ที่ได้กลายเป็นเรื่องของการสร้างศักยภาพในที่ทำงาน"

แนวคิดของการแบ่งปันความรู้ ยืนอยู่บนหลักการเป็นพลเมืองที่ดีคือ การคืนประโยชน์ให้สังคม ถ้าสังคมดี ก็จะย้อนกลับมาหาองค์กร หลังเคทีซีได้รับรางวัลองค์กรแห่งความสุข จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ก็เริ่มดีใจหทัยว่า องค์กรแห่งความสุขมีองค์ประกอบหลายอย่าง แต่โดยรวมในแนวของเคทีซีคือ การทำ CSR ภายในองค์กรเอง คือ นอกจากจะรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมภายนอกแล้ว ข้างในองค์กร (ซึ่งก็คือพนักงาน) จะละทิ้งไปเสียไม่ได้

ก่อนที่จะไปถึงคำว่าองค์กร หรือ C ซึ่งย่อมาจาก Corporate เคทีซีจึงตั้งต้นที่คำว่า I หรือ Individual ด้วยการสร้างพนักงานแต่ละคนให้มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ ปลูกฝังการเป็นคนดี ให้ใช้ชีวิตร่วมกันเพื่อประโยชน์ไม่สังคม

"เราอยากพัฒนาคนให้ไปในทิศทางต่างๆ ไม่จำเป็นต้องพัฒนาในทักษะที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเสมอไป ทักษะชีวิตอะไรก็ได้ ขอให้ออกมาแล้วเป็นคนดีในสังคม สามารถนำสิ่งที่รู้ไปทำประโยชน์ต่อยอดอย่างอื่นได้"

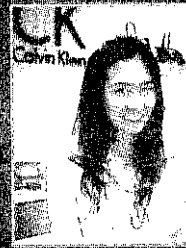
เขาสรุปง่ายๆ ว่า ทุกอย่างที่ทำให้พนักงานไม่ใช่แค่ไฟไหม้ฟาง แต่ต้องการให้คนเติบโตยั่งยืนไปกับธุรกิจ สุดท้ายแล้วทั้งคนและองค์กร ต้องสุขได้อย่างยั่งยืน

คำสารภาพของสาวนักช้อป (ขอมเป็นหนี้เฉพาะกับบัตร KTC)

วิภาดา มหิตานนท์

บรรณาธิการพิเศษ บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

คงไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะได้เงินเดือนแบบเลื่อนฟ้าให้กับเมจิกการ์ด CK โดยสาวตัวเล็กมาเป็นแบบที่ทันสมัยแล้วก็มีเทคโนโลยีล้ำสมัยของ KTC อยู่คู่ใจตั้งแต่ยังเป็นเด็กเพี้ยนๆ ที่ชอบพกบัตรพกพาสไปไหนก็ได้เข้าไปร่วมกิจกรรมมงคลของบัตรในแวดวงครอบครัวไปไหนก็วิ่งตามด้วยขลุ่ยทั้งในเรื่องของความคิดถึงความรักที่ส่งผ่านมายังบัตรที่ถือถือกระหือหือเป็นส่วนใหญ่ในทางชีวิต



ธัญชนิต ห้อยอาก

Fun Manager (แรงงานสัมพันธ์) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ถึงแม้หน้าที่ของงานที่เรามีความหลากหลาย ไปด้วยเป็นการจัดการกับเรื่องคดีและป้องกันตัวสำหรับผู้หญิงเอาไว้ที่ตึกตึกแล้วกลับมานั่งตักข้างกิจกรรมก็เป็นเรื่องต่างๆ มาอย่างมากมายกับ CK เวลาทำงานแล้วรู้สึกดีที่ได้เห็นคนหัวเราะงานกับเราด้วยมันดีดีขึ้นบ้างก็มีความสุขที่มันดีกันแต่คงขยับไปไม่ไกลจากเมจิกการ์ดไปไหนสักอันแล้วคงนึกว่าทำไม HPI แฉงดำดีสวยจังแล้วก็รู้สึกดีไปทั้งคนแล้ว



พัชราภรณ์ เขียวเข่งเข่ง

Fun Manager (แรงงานสัมพันธ์) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

คงเหมือนมีหน้าที่ทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขเวลาที่เห็นคนอื่นมีความสุขเราต้องรู้สึกดีด้วยนะสิ่งที่ทำเองมันดีมันดีมันดีก็ใคร่จะแต่ก็อยากมองมันให้เจริญดีเหมือนเราเป็นตลกคนพิเศษบ้างบรรยายกาศให้กายๆ เราต้องปรับวิธีการทำงานกับคนรอบข้างของเราสักงาให้ทุกคนดีต้องเข้าใจว่า สำนึกสำนึกอย่าปล่อยให้สิ่งดีหายไป

