

Source :

ฐานเศรษฐกิจ

59499597

Date :

10 พ.ย. 2559

Page :

๗๒

No :



# กลุ่มมิตรผล

## สานสัมพันธ์ในองค์กร

### ดูบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน

**U** รัชท์ น้ำตาลมิตรผล จำกัด ให้ความสำคัญกับศักยภาพของบุคลากรมาแต่ไหนแต่ไร เพราะเชื่อมั่นว่าการมีบุคลากรที่ดี ย่อมส่งผลไปถึงการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา น้ำตาลมิตรผล จึงปรับองค์ประกอบพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเต็มที่ จนทำให้ได้รับรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย ประจำปี 2016 หรือ The Best Employer 2016 ที่จัดขึ้นโดยบริษัท เอออน ฮิวริทซ์ พร้อมกันถึง 2 รางวัล ได้แก่ รางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย ประจำปี 2559 และรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่นสำหรับคน Gen Y

“บรรณันท์ ทองกัลยา” รองกรรมการผู้จัดการใหญ่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล และบริหาร บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด ผู้ได้รับมอบหมายภารกิจใหญ่ให้เป็นผู้พัฒนารากแก้วรากฝอยจำนวนกว่า 1 หมื่นคนของกลุ่มมิตรผล ให้แข็งแกร่ง เขาให้ความสำคัญทั้งกลุ่มคนเก่า และกลุ่มคนใหม่ ที่รวมไปถึงบรรดา Gen Y ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกำลังสำคัญขององค์กร

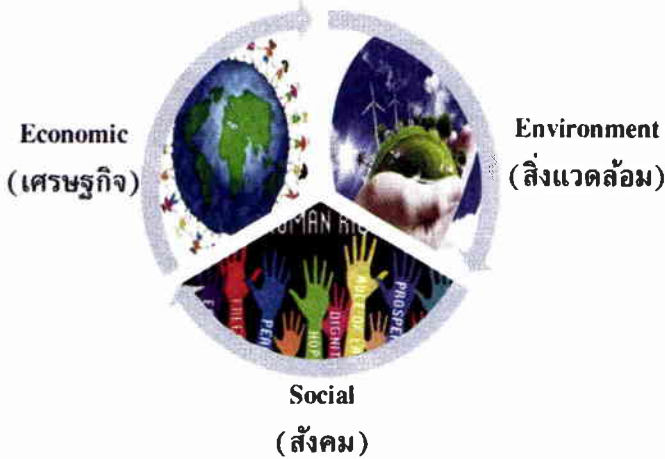
แน่นอนว่า พฤติกรรมของคนแต่ละกลุ่มมีความต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คน

ต้องได้รับการโค้ช Engagement Skill เพื่อเรียนรู้วิธีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ผู้นำของกลุ่มมิตรผล ต้องทำตัวเป็นต้นแบบที่ดี และเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำหน้าที่โค้ชซึ่งหรือเป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยผลักดันศักยภาพของทีมงาน รวมทั้งเป็นผู้ให้รางวัล สร้างการเจริญเติบโตในหน้าที่ให้พนักงานคนนั้นๆ

“กลุ่มมิตรผลเชื่อว่า ความสำเร็จในการบริหารบุคลากร คือผู้บังคับบัญชาที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้ความรู้ในการ



### 3 เสาหลักของ Bonsucro



Gen Y ที่คิดเป็นสัดส่วน 53% ของพนักงานมิตรผล เป็นกลุ่มคนที่ต้องเอาใจใส่ เพราะความอดทนน้อย เปลี่ยนงานบ่อย ต้องการความท้าทายในการทำงาน ต้องการได้รับการยอมรับ

วิธีการดูแลของกลุ่ม Gen Y ของ “บวรนันท์” คือ การเปลี่ยน Mind Set ของผู้นำ และพนักงาน การสร้างองค์กรหรือความผูกพันในองค์กรให้เดินไปข้างหน้า ไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นหน้าที่ของทุกๆ คน ทุกคนต้องช่วยกันสรรค์สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อดึงดูดให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมรักองค์กรไปด้วยกัน

หน้าที่ของผู้นำ นอกเหนือจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานแล้ว ยัง

พัฒนาตนเอง ตลอดจนการเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่พนักงานด้วย”

นอกจากนี้ องค์กรมิตรผล ยังจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะด้านต่างๆ แก่บุคลากร เช่น โครงการ Innovation Award เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่แสดงความคิดเห็นและความสามารถ เพื่อนำไปต่อยอดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กร หรือโครงการ CEO SEE YOU ที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานรุ่นใหม่ ได้พบปะพูดคุยกับผู้บริหาร รวมไปถึงซีอีโอ เพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้บริหารโดยตรง รวมทั้งยังมีโครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มทักษะในการทำงานแต่ละด้านให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง “บวรนันท์” บอกว่า เรื่องที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ก็คือ Engagement

Survey หรือการสำรวจความพึงพอใจด้านการสร้างความผูกพันในองค์กรประจำปี แบบสอบถามนี้จะแจกให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็น ที่มีต่อเพื่อนพนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหารของมิตรผล ซึ่งตลอด 3 ปีที่ผ่านมาผลสำรวจของเรามีคะแนนการสร้างความผูกพันเพิ่มสูงขึ้นทุกปี

ทั้งหมดที่กลุ่มมิตรผลพยายามหยิบยื่นให้กับพนักงาน คือ การสร้างความผูกพันที่ดีระหว่าง องค์กร ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อสร้างองค์กรให้เกิดความอบอุ่นปลอดภัย แจก เช่น บ้านหลังที่ 2 ของพนักงานทุกคนนั่นเอง

