



# “คนเก่ง คนดี”

## การสร้าง และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้กับองค์กร

ดร.เอิบ พงษ์ทอง

ประธานหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น  
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

### องค์กรของท่าน ต้องการคนเก่งหรือคนดี ?

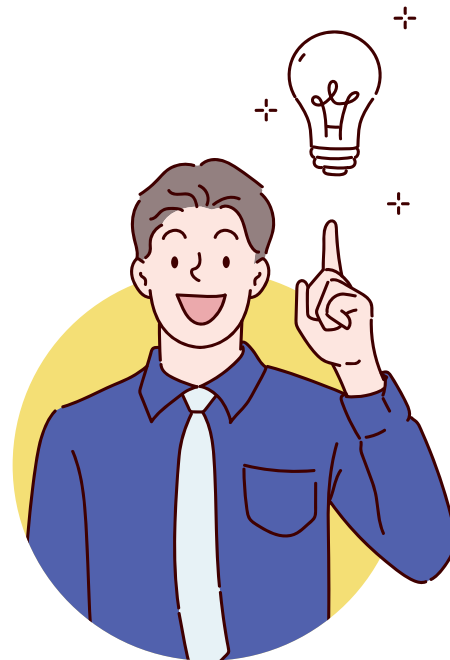
ในสถานการณ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจในยุค New normal จนถึงสถานการณ์ COVID-19 เริ่มคลี่คลาย หลายองค์กรมีการปรับทั้งระบบ และปรับวิธีการทำงาน มีการจัดระบบ Work From Home ให้กับพนักงานต่อเนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 แพ้ระบาดอย่างรุนแรงจนถึงเริ่มคลี่คลาย ในปัจจุบัน มีการออกระเบียบกฎหมายเพื่อรองรับระบบ Work From Home เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ

ระบบ Work From Home ต้องตอบโจทย์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผ่านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ที่มีต่อกันระหว่างนายจ้างลูกจ้าง รวมทั้งงานที่ทำงานต้องมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการขัดเกลาตามบริบทของการอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องดำเนินการเป็นคู่ขนานกับการทำงานตาม Job scope เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติการทำงานที่สอดคล้องกับยุคสมัย และความต้องการขององค์กร

คุณสมบัติการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหมายถึงอะไรบ้าง องค์กรได้ บุคลากรได้ ความหมายก็คือ องค์กรมีคาดหวังต่อบุคลากร ทำงานได้ ทำงานเป็นอย่างมีจิตสำนึกที่ดี “คนเก่ง คนดี” ในขณะเดียวกันบุคลากรก็คาดหวังว่าเมื่อได้พัฒนาตัวเองให้สอดคล้องกับคุณสมบัติการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรจะได้อะไรเพิ่มเติมหรือไม่? เงินพิเศษของค่าทักษะที่มีมากขึ้น โอกาสในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ

จากความคาดหวังขององค์กรที่ สรุปเป็นประเด็นว่า “คนเก่ง คนดี” ผู้เขียนจึงขอยก 6 แนวคิดจาก ค่านิยม 6 ประการของสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น หรือ “TNI Core Values “KM HR HoP” ประกอบด้วย Kaizen พัฒนาอย่างต่อเนื่อง Monodzukuri มุ่งมั่น สร้างสรรค์ พัฒนาอย่างมีคุณภาพ Hansei ยอมรับ และเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง Respect ให้เกียรติผู้อื่น และตนเอง Honest มีความซื่อสัตย์สุจริต และสุดท้าย Public interest คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

หากพิจารณาแนวคิดจาก 6 แนวคิดจะได้ 3 แนวคิด ที่ตอบโจทย์ “คนเก่ง” แนวคิดแรก Monodzukuri มุ่งมั่น สร้างสรรค์ พัฒนาอย่างมีคุณภาพ แนวคิดนี้ตอบโจทย์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพ จากแนวคิดแรกผู้เขียนให้คำนิยามเพิ่มเติมว่า “เก่งทฤษฎี เก่งปฏิบัติ” ตามมาด้วยแนวคิดที่สอง Hansei ยอมรับ และเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง ซึ่งผู้เขียนได้ให้คำนิยามกับหัวหน้างานที่ให้ความสำคัญกับแนวคิดนี้ว่า “หัวหน้างานสุภาพบุรุษ” สู่แนวคิดที่ 3 ของ “คนเก่ง” คือ Kaizen พัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งต้องทัศนคติกับการทำงานว่า “ยังไม่ถึงงานอะไรที่ดีพอแล้ว ดีที่สุดแล้ว”



จากที่ได้รู้จัก 3 แนวคิดที่ทำให้ “คนเก่ง” ไปแล้ว ผู้เขียนขอ นำสู่ 3 แนวคิดที่ทำให้เกิด “คนดี” ในองค์กร แนวคิดแรก Respect ให้เกียรติผู้อื่น และตนเอง ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงานอย่างมีจิตสำนึกรับผิดชอบ ตามมาด้วยแนวคิดที่ 2 Honest มีความซื่อสัตย์สุจริต แนวคิดนี้ทุกองค์กรต้องการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะบุคลากรทำงานตามกรอบที่ได้ตกลงกันไว้ด้วยความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรเองก็ต้องการเช่นกันไม่ว่าค่าตอบแทน และสวัสดิการขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด และสุดท้ายแนวคิด Public interest คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม แนวคิดนี้หากมองเข้าไปในองค์กร เราจะเห็นว่าทุกองค์กรต้องการพนักงานทำเพื่อส่วนร่วมบ้าง ไม่ว่าจะการดำเนินโครงการ Big Cleaning การดำเนินการสร้างระบบคุณภาพการบริหารจัดการ

ISO9001 หรือ 5ส-Kaizen หลายองค์กรมักเจอคำพูดไม่ค่อยดีนักจากพนักงาน งานหลักก็มากพอแล้ว เองงานอะไรไม่รู้มาเพิ่มอีก ทั้ง ๆ ที่ระบบหรือกิจกรรมเหล่านั้นข้างต้น สร้างการบริหารจัดการคน และงานให้ง่ายขึ้น

จากบทเริ่มต้น กับการ Work From Home กับ 6 แนวคิด TNI Core Values “KM HR HoP คือการตอบโจทย์ “คนเก่ง คนดี” สู่ “คนคุณภาพ งานคุณภาพ” ผู้เขียนมั่นใจว่าทุกองค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร สุดท้ายความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ไม่ได้อยู่ที่ความมุ่งมั่นตั้งใจของเบอร์ 1 ขององค์กรว่าต้องการอย่างแท้จริง รวมทั้งพลังความเป็นทีมของบุคลากรทั้งองค์กร

