



# โครงการ 'หิ้งห้อย' ยกระดับ CSR สู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซีเค พาวเวอร์

**“การแข่งกันและความยั่งยืนของธุรกิจทั้งปัจจุบันและในอนาคตขึ้นอยู่กับคน ดังนั้นเราจึงต้องเก็บรักษาคนดี ที่มี ความรู้ มีความสามารถ ต้องทำองค์กรให้น่าอยู่ นำทีมงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุข”**



นายธนวัฒน์ ตรีวิศวเวทย์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) CKPower กล่าวว่า โลกยุคใหม่ให้ความสำคัญกับ “ภาพลักษณ์องค์กร” คือไม่มุ่งหวังแต่กำไรเพียงอย่างเดียว ต้องสร้างประโยชน์ตอบแทนคืนสู่สังคมด้วย

แนวคิดดังกล่าวอาจดูเหมือนเป็นใจยกย่องที่ท้าทาย ทว่า ซีเค พาวเวอร์ ได้พบกับแนวทางที่ทำให้เรื่องของ “ความดี” กับ “คน” มาบรรจบพบกันโดยบังเอิญ ทั้งยังสร้างผลดีอย่างคาดไม่ถึงผ่านโครงการ CSR ที่ชื่อว่า “หิ้งห้อย”

ซีเค พาวเวอร์ ก่อตั้งขึ้นเพื่อมุ่งเน้นการลงทุนในธุรกิจผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าจากพลังงานประเภทต่างๆ และได้รวมธุรกิจโรงไฟฟ้าภายใต้ช.การช่างทั้งหมดเข้ามา จากนั้นก็มีการปรับโครงสร้างองค์กรหรือ Reengineering ทั้งนำระบบบริหารสมัยใหม่ก็คือ Share Service Center เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดต้นทุนต่างๆ ขณะที่ยังช่วยระหว่างพนักงานที่มีอยู่กว่า 300 คนยังคงมีอยู่

“แต่ละโรงไฟฟ้าต่างก็มีพนักงานของตัวเอง และที่ตั้งอยู่กันคนละพื้นที่ ทั้งโรงไฟฟ้าในไทย และในลาว ในไทยมีทั้งที่กรุงเทพฯ และอยุธยา ส่วนในลาวก็มีทั้งที่ไซยะบุรี และน้ำมิ่งอีก ก็ยังแบ่งพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน และในโรงไฟฟ้าอีก

ทำโครงการหิ้งห้อยปีแรก ครั้งนั้นมีพนักงานลงพื้นที่เพียง 30 คน แต่กลับได้เสียงตอบรับที่ดี

ทั้งสะท้อนให้เห็นว่าการทำความดีโดยผ่านความอยากลำบากด้วยกันนั้นสามารถทำให้คนที่ไม่เคยรู้จักกันให้มาสนิทสนมกลมเกลียวกันได้อย่างน่าอัศจรรย์

“โครงการหิ้งห้อยปีแรก เกิดจากคนรู้จักมาปรึกษาว่าจะไปทำเครื่องปั่นไฟฟ้าเล็กๆ ให้กับชาวบ้านที่อยู่บนดอย เขาเห็นว่าบริษัทของเราทำไฟฟ้าพลังน้ำจึงมาขอคำแนะนำ แต่ทำไปทำมาก็เห็นว่าบริษัทเรามีวิศวกรที่มีความเชี่ยวชาญอยู่แล้วก็เลยส่งวิศวกรและพนักงาน



แผนอื่นๆ ขึ้นไปช่วยทำเครื่องปั่นไฟจากรถน้ำเส็กๆ แล้วต่อสายไฟเพื่อไปให้คนในหมู่บ้านบนดอยที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนได้มีไฟใช้กัน”

ทำไมชื่อหิ้งห้อย? เพราะซีเค พาวเวอร์เป็นธุรกิจพลังงาน และเปรียบพนักงานเป็นเหมือนตัวหิ้งห้อย ซึ่งพนักงานทุกคนจะนำเอาความรู้ที่มีอยู่ไปช่วยเหลือชุมชน ผู้คนในพื้นที่ห่างไกลโดยปริยายเมื่อหิ้งห้อยไปอยู่ที่ใดที่ตรงนั้นก็จะมีความสว่างเกิดขึ้น

“ผมเห็นว่าผลจากการทำกิจกรรมโครงการหิ้งห้อยในปีแรก ทำให้พนักงานเราที่อยู่คนละที่สนิทกันมากขึ้น เกิดความสามัคคีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด พอมาประกอบกับช่วงที่เราจะมีการปรับโครงสร้างองค์กรพอดี เลยเป็นที่มาว่าโครงการหิ้งห้อยในปีที่ 2 และ 3 เราจึงนำแนวคิด HR เรื่องการสร้างค่านิยมองค์กรหรือ Core Value เข้ามาร่วมด้วย โดยต้องการให้พนักงานได้ซึมซับและเข้าใจเรื่องค่านิยมองค์กรผ่านการลงมือทำจริงในกิจกรรมโครงการหิ้งห้อย



ซึ่งก็ได้ทั้งเรื่องจริยธรรมการทำงาน เรื่องความเป็นทีมเวิร์ค อันนี้สำคัญมากเพราะการทำโครงการใหญ่ๆ ต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานหลายส่วนจึงจะสำเร็จได้ เรื่องการถ่ายทอดความรู้ อย่างเวลาไปสร้างโรงเรียนบนดอย เราไม่ได้แบ่งหน้าที่ตามแผนเหมือนเวลาอยู่ที่ออฟฟิศ แต่เป็นหน้าที่ตามสมัครใจ เพราะฉะนั้น พนักงานบัญชีอาจจะต้องมาเรียนรู้การผสมปูนจากวิศวกร มันก็เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันแบบฟุ้งซ่านไปเอง เรื่องความยืดหยุ่นการปรับตัวตามสถานการณ์ ก็ได้เรียนรู้ เพราะโครงการหิ้งห้อยจะมีเรื่องสภาพหน้างาน สภาพอากาศ สภาพพื้นที่ที่เราต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้ทำงานได้ รวมถึงการปรับตัวในแง่การเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับไอเดียใหม่ๆ มาปรับใช้ และอีกเรื่องที่น่าไปสร้างสร้างค่านิยมองค์กรที่ดีก็คือการสร้าง



ความรู้สึกความเป็นเจ้าของงาน การไปร่วมลำบากด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน และสุดท้ายพอเราได้เห็นผลสำเร็จที่ทำให้ชาวบ้านที่เขายู่ในพื้นที่ที่มีชีวิตเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้ทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งซึ่งหากในการทำงานจริง ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของงานอยู่ในดีเอ็นเอของพนักงาน ก็จะทำให้ค่าจ้างแบบมุ่งผลสำเร็จ และรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

นางมนฤดี สรรค์นัชพัฒนา ผู้จัดการอาวุโส แผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซีเค พาวเวอร์ กล่าวว่า โครงการหิ้งห้อยช่วยปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรทุกข้อโดยอัตโนมัติ และพิสูจน์ให้เห็นว่าพนักงานให้ความร่วมมือทุกคนยกมือเพื่อเป็นอาสาสมัครใครอยากจัดส่วนใครอยากทำครัวก็ยกมืออาสาโดยไม่มีการบังคับ

“แต่ข้อที่ได้มาจริงๆ ก็คือ Learning & Coaching โครงการนี้ให้พนักงานมีโอกาสทำในสิ่งที่ตัวเองไม่ถนัด คนทำบัญชีก็ลองไปผสมปูน ฉาบปูนซึ่งจะมีพนักงานที่ทำเป็นมาช่วยสอนให้ เกิดกลายเป็นมิตรภาพและมีความสุขที่หาไม่ได้ง่ายๆ นับเป็นผลลัพธ์ที่สามารภเห็นและจับต้องได้อย่างชัดเจนโดยไม่ต้องวัดเป็นตัวลง”

สำหรับโครงการหิ้งห้อยปีที่ 3 ปีล่าสุดนี้ ก็ได้เสียงตอบรับจากพนักงานแบบกลมกลาย



คือมีพนักงานของซีเค พาวเวอร์ตั้งแต่ระดับ MD, DMD, AMD และพนักงานทุกสายงานกว่า 200 คน ยกมืออาสาไปร่วมกันสร้างอาคารเรียนประหัตถ์พลังงาน ศูนย์การเรียนรู้ตำรวจตระเวนชายแดนบ้านแม่บุญใน บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) อุบลรัตน์ ตั้งอยู่ที่อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

“ในฐานะ MD ผมเองก็ขออาสาไปด้วยตัวเอง เพราะกิจกรรมนี้ทำให้ผมได้เจอพนักงานแทบจะทุกคน ได้จำชื่อเล่นรายละเอียดย่อยพวกเขาได้มากขึ้น เพราะเราลงลุยทำงานด้วยกัน พอเสร็จงานผมก็เล่นกีตาร์ร้องเพลงด้วยกันกับพนักงาน ก็เป็นการเชื่อมความผูกพันของเราให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น”

นายธนวัฒน์ ปิดท้ายว่า โครงการหิ้งห้อยเป็นสิ่งที่เราตั้งใจอยากจะทำตอบแทนชุมชนแบบยั่งยืน ขณะเดียวกัน โครงการนี้ก็ทำให้เราได้เรียนรู้เรื่องการให้สร้างสามัคคี กลมเกลียวกันมากยิ่งขึ้น และยังช่วยทำให้เกิดค่านิยมที่น่าไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความสุข

