

วิถีชุมชนชาวศรีวิชัย



วิชัย อุตสาหจิต

รศ.ดร.ดาบจันทร์ ธีรสาร
วิถีธรรมชาติสร้างสุข

ISBN	978-616-7790-96-1
ผู้เขียน	วิชัย อุตสาหจิต
บรรณาธิการ	แพรวพรรณ พัทธยุติ
ออกแบบปก	วิภา ตั้งประเสริฐวุฒิ
รูปเล่ม	วิภา ตั้งประเสริฐวุฒิ
ครั้งที่พิมพ์	1 / มกราคม 2557
จำนวนพิมพ์	500
พิมพ์ที่	บริษัท ชัน แพคเกจจิ้ง (2014) จำกัด 577 ถ. เพชรเกษม ต.ห้วยจรเข้ม อ.เมืองนครปฐม จ.นครปฐม 73000 โทรศัพท์: 0-3424-4555

จัดพิมพ์โดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

คำนิยาม

ธรรมชาติเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา มีคนเคยบอกว่าธรรมชาติสร้างสรรค์อะไรหลายอย่างให้แก่มนุษย์ ไม่เพียงแต่เป็นที่พึ่งพิงทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยเยียวยาจิตใจของผู้ที่อยู่ใกล้อีกด้วย

พื้นที่ป่า พื้นที่ทราย และพื้นน้ำล้วนเป็นธรรมชาติที่บุคลากรของชุมพรคานา รีสอร์ท ร่วมกันดูแลรักษา ด้วยความที่อยู่ใกล้ชิด และเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติทำให้บุคลากรที่นี่มีหัวใจสีเขียว มีมือสีเขียว และสร้างความสุขให้แก่กันและกันด้วยวิถีทางธรรมชาติ

ผู้นำของที่นี่มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล และมีคำสอน แนวทางการบริหารที่ลึกซึ้ง มองถึงความยั่งยืนเป็นหลัก ไม่เพียงแต่ความยั่งยืนทางด้านธุรกิจเท่านั้น แต่มองเห็นว่าธรรมชาติคือหลักประกันอันยาวนานให้แก่ผู้คนที่นี่

การสร้างสุขของที่นี่ไม่หือหาวา ไม่ซับซ้อน และไม่แปลกพิสดาร แต่เป็นการสร้างความสุขที่เรียบง่าย ร่มเย็น และยั่งยืนมากที่สุด



(นพ.ชาลวาทย์ วสันต์ธนาวัฒน์)

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, สสส.

สารบัญ

บทนำ	3
องค์กรสุขล้ำ...ด้วยการพึ่งพาตนเอง	12
พนักงานสุขล้ำ...ด้วยรักจากผู้นำ	18
บรรยากาศการทำงานในองค์กรแห่งความสุข	27
สร้างสุข สร้างรอยยิ้ม สร้างการพัฒนาในองค์กร	41
การคัดเลือก พัฒนา และรักษาพนักงาน	47
การเห็นคุณค่าในการทำงาน	52
การจัดวางงานที่เหมาะสม พึงพอใจ	55
พนักงานทุ่มเท และรักในงานที่ทำ	57
หลักเศรษฐกิจพอเพียงที่นำมาประยุกต์ ใช้ในการดำเนินธุรกิจ	78
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุข	86
วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว	100
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุข	106
ขอบฟ้าจรดพื้นน้ำ : ทิศทางของความสุขขององค์กร	152



บทนำ

รีสอร์ทแห่งความพอเพียง โอบล้อมด้วยวิถีธรรมชาติ

ด้วยเจตนารมณ์ที่จะรักษาระบบนิเวศที่หาดทุ่งวัวแล่นให้คง
ความเป็นธรรมชาติโดยทุกอย่างเกื้อกูลซึ่งกันและกันของคุณครูอัจฉรา รัชพันธุ์
ท่านจึงได้ลาออกจากราชการและสร้างชุมพรคานา รีสอร์ท ขึ้นเมื่อปี
พ.ศ.2525 โดยในระยะเริ่มต้นมีเรือนพักเพียง 7 หลัง พร้อมกับศาลาหลังคาจาก
เลียนแบบเรือนช้างหลวง และรูปปั้นที่มีหน้าตาผิดแผกแตกต่างไปจากลักษณะ
เรือนไทยที่คุ้นเคย ยืนตระหง่านอยู่หน้าหาดที่มีทรายขาวละเอียด กับร่มเงา
ของต้นมะพร้าวที่สลับใบล้อมทะเล ปลอดภัยและบ้านเรือน จนเริ่ม
มีชื่อเสียงผู้คนได้รู้จักชุมพรคานา รีสอร์ท มากขึ้น

ปัจจุบันได้ดำเนินการเพิ่มที่พักเป็นอาคาร 3 ชั้น 3 หลัง เน้นการก่อสร้างแบบอนุรักษ์ธรรมชาติ ประหยัดพลังงาน ด้วยอาคารคอนกรีต ที่ถือเป็นอาคารโรงแรมต้นแบบอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม เพราะมีระบบ การหล่อเย็นในตัวอาคาร ซึ่งจะช่วยลดภาระของเครื่องปรับอากาศ ทำให้ ประหยัดพลังงานและยังมีระบบบำบัดน้ำ ที่ใช้แล้วจากตัวอาคารจากวัสดุธรรมชาติ ภายในตัวอาคารได้รับการออกแบบให้มีความคงทนและแข็งแรงด้วยโครงสร้าง แบบยึดเหนี่ยวตัวเอง (Interlocking System) สามารถต้านทานความเร็วของ แรงลมได้ถึง 300 กิโลเมตรต่อชั่วโมง และทนแรงสั่นสะเทือนของแผ่นดินไหวได้ถึง 7.3 ริคเตอร์ การออกแบบอาคารด้วยความตั้งใจที่จะไม่ให้อาคารมีความสูงไม่เกิน ยอดไม้ เพื่อให้ทุกชีวิตได้สัมผัสความร่มรื่นอยู่กับธรรมชาติ มองเห็นความเขียวขจี สดชื่น เย็นสบาย มีนกหลากหลายชนิดส่งเสียงเป็นเพื่อนในเวลากลางวัน ชุมพรคานาน่า รีสอร์ท จึงถือเป็นต้นแบบโรงแรมที่จะบอกกล่าวเล่าเรื่องราว ของการก่อสร้างแบบประหยัดพลังงาน ถนนแคบ ถนนลม ถนนแผ่นดินไหวที่ดีที่สุด แห่งหนึ่งในประเทศไทย



นอกจากนั้นแล้วยังมีชื่อเสียงทางด้านการจัดกิจกรรมทางทะเล ได้แก่ เรือนำเที่ยวทางทะเลเพื่อชมความงดงามของเกาะทะเลใต้ และดำน้ำดูปะการัง อันเป็นกิจกรรมหลักที่อยู่ควบคู่มากับรีสอร์ทตั้งแต่เริ่มแรก และเป็นกิจกรรมที่ทำให้ทะเลชุมพรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป โดยเฉพาะโรงเรียนสอนดำน้ำของชุมพรคาบาน่า ที่เน้นในเรื่องการรักษาสภาพแวดล้อมและมีกิจกรรมทางทะเล เช่น การดำน้ำเก็บสิ่งของที่ไม่ว่าประมง เช่น การเก็บอวนที่ติดตามกองหิน การร่วมกันนำหอยมือเสือมาปล่อยจนเป็นอุทยานหอยมือเสือของประเทศไทย ซึ่งเป็นการร่วมมือกันในระหว่างนักดำน้ำ เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ หมู่เกาะชุมพร นักวิชาการ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท และศูนย์กีฬาดำน้ำจังหวัดชุมพร เป็นต้น



-
- 1 ที่มาของข้อมูลภาพ, กิตตินันท์ รอดสุพรรณ, 2552, สัญญารักษ์ทะเลจาก <http://www.saveoursea.net/forums/showthread.php>

แนวคิดที่สำคัญและมีประโยชน์ ต่อการบริหารหลายอย่างของ
ชมพรวคาน่า รีสอร์ท ได้รับจากกัลยาณมิตรอย่างท่านอาจารย์วิวัฒน์ ศัลยกำธร
หรือ อาจารย์ยักษ์ คือการน้อมนำเอาหลักแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาปรับใช้ เพื่อให้
พนักงานได้เรียนรู้และเชื่อมโยงไปสู่ชุมชนรายรอบรีสอร์ท จนเกิดเครือข่าย
เผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแนวปรัชญาดังกล่าว และกลายเป็น
ศูนย์การเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงวิถีแห่งความพอเพียง และการพึ่งพาตนเอง
ด้วยซึ่งสามารถทำได้จริงเช่น การปลูกข้าวปลอดสารพิษ การทำน้ำมัน
ไบโอดีเซล การทำปุ๋ยชีวภาพ การปลูกผักสวนครัว การเลี้ยงไก่ไข่ เป็นต้น

นิยามความสุขขององค์กร

“ทำเพื่อในหลวง เพียงแค่นี้ก็มีความสุขมากแล้ว”

ตลอดเวลาที่ทีมวิจัยได้มีโอกาสพูดคุย
กับคุณวิสร ถึงความสุขที่ชมพรวคาน่า รีสอร์ท
พบว่าแนวคิดทางการบริหารงานทั้งหมดที่เกิดขึ้น
ที่นี่ ล้วนเป็นวิถีทางตามรอยเท้าของพ่อหลวง
ของเราทั้งหมด คุณวิสรย้ำกับทางทีมวิจัยเสมอ
ว่า เพราะในหลวงไม่เคยทอดทิ้งประชาชนของ
พระองค์ แม้คุณวิสรจะไม่ได้รับราชการเพื่อ
สนองงานของในหลวง แต่จะขอเป็นราษฎรที่ดี
จะขอทำงานที่เป็นงานของพระราชา เพราะ



การที่ชุมพรคานา รีสอร์ท ผ่านพ้นคืนวันอันโหดร้ายมาได้ก็ด้วย แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับคุณวิสรแล้วไม่เคยหวังอะไรจากสิ่งที่ทำ เพราะแน่ใจว่า หากทำตามแนวทางของพระองค์ความยั่งยืน จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน และที่ผ่านมาก็ประจักษ์แล้วว่าเป็นเช่นนั้น

แม้พิษเศรษฐกิจในตอนนี้ยังคงส่งผลกระทบมาบ้างประปราย แต่ธุรกิจของชุมพรคานา รีสอร์ทก็ยังคงดำเนินต่อไปได้ ด้วยความพอเพียง และการพึ่งพาตนเองจึงลดรายจ่ายหลายอย่าง รีสอร์ทและคนของรีสอร์ทจึงอยู่ได้

“ วิธีแห่งการให้

คือหลักชัยในการพัฒนา ความสุขและคุณค่าในองค์กร ”

ความสุขของผู้บริหารชุมพรคานา เป็นความสุขในแบบฉบับของผู้ให้ ที่ไม่หวังจากสิ่งที่ได้ทำ ทำเพื่ออุดมการณ์อันมีค่า และเห็นสิ่งอื่นใดคือการทำดีเพื่อถวายในหลวง



ให้...พนักงานสุขที่ได้เรียนรู้จากการทำงาน

การได้ทำงานที่ชุมพรคานา ถือเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาชีวิต และจิตใจ เมื่อเริ่มต้นเข้าทำงานในช่วง 7 วันแรก สิ่งที่พนักงานจะได้รับแทนค่าจ้างในรูปของตัวเงิน คือ ที่ดิน 1 แปลง เพื่อการเรียนรู้การอยู่ร่วมกัน ซึ่งทุกคนจะได้ฝึกเรื่องการปลูกข้าว ปลูกสับปะรด รดน้ำต้นไม้ ทำทุกอย่าง ทุกโครงการที่โรงแรมมี โดยมีผู้บริหารเป็นต้นแบบในการ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เป็นให้สัมผัส ได้ฟังเรื่องราวที่เป็นทั้งแนวคิดและ ทฤษฎีการพัฒนาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้คิดร่วมกันบนเงื่อนไขสามอย่าง คือ “ให้” “เสียสละ” และ “แบ่งปัน” การให้พนักงานต้องร่วมกันทำงาน แท้จริงแล้วมีนัยที่สำคัญหลายประการสู่การสร้างสัมมาอาชีพ



การให้เงินเป็นค่าตอบแทนคงไม่ต่างจากการให้ปลาแทนการสอนตกปลา ซึ่งการให้ที่ดินพนักงานจะได้เรียนรู้การทำสิกรรม เรียนรู้การปลูกข้าว เพราะวิธีของคนได้ผูกพันกันกับข้าวมาช้านาน นอกจากจะได้เรียนรู้การพึ่งพาตนเอง ให้ได้แล้ว ยังได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอีกด้วย



จากกาดำเนินการตามแนวคิดขาดทุนเป็นกำไร ที่ต้องเปลี่ยนความคิดจากการเป็นผู้ได้รับมาเป็นผู้ที่รู้จักให้ด้วยใจที่สะอาด โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน และดูแลคนในท้องถิ่นให้มีความสุข และสามารถประกอบสัมมาอาชีพได้อย่างมีความมั่นคง ซึ่งอาชีพของคนเหล่านี้เกือบทั้งหมดอยู่ในภาคเกษตรกรรม มีทั้งสวนผสม ไร่นา แต่มีปัญหาในการผลิตโดยการใช้สารเคมีเคมี ต้นทุนสูง และขายผลผลิตในระบบที่ถูกละกดราคา



การเกษตรธรรมชาติจึงเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิธีเพาะปลูก โดยได้เริ่มรณรงค์ในพื้นที่การเกษตรของพนักงานและเครือข่าย พร้อมทั้งรับซื้อผลิตภัณฑ์ทั้งหมดกลับเข้าสู่ภาคการผลิตแปรรูปอาหารของชุมชนคานา ริสอร์ต รวมไปถึงการเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายภายใต้ชื่อโครงการ “เศรษฐกิจพวกเรา” ส่งผลให้พนักงานที่มีสวนไร่นา สามารถควบคุมการผลิต ลดค่าใช้จ่าย และสามารถจำหน่ายผลผลิตได้ราคาสูงกว่าท้องตลาดเป็นจำนวนมาก จึงเป็นทฤษฎีง่ายๆ ที่ทุกคนพอใจ อีกทั้งเป็นการอู่ชุมชนเกษตรกรในชุมชนได้อีกด้วย ทำให้เกิดความผูกพันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร

การจะทำให้สิ่งใดพนักงานจะต้องรู้จักตนเอง ซึ่งถือเป็นการฝึกและทดสอบจิตใจของพนักงานก่อนที่จะเข้ามาอยู่ร่วมเป็นครอบครัวเดียวกัน “เน้นสติ เนื่อสตางค์” ในเชิงของการสร้างจิตสำนึกและการปรับเปลี่ยน



พฤติกรรม รู้จักสิ่งแวดล้อม
เกี่ยวกับการจัดการดิน จัดการน้ำ
ร่วมกันคิดออกแบบกิจกรรม
เพื่อให้เหมาะสมกับ
สภาพท้องถิ่นและพื้นที่
ตลอดจนการมีส่วนร่วมใน

กิจกรรมของรีสอร์ทที่ดำเนินการอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้กิจกรรมมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

พนักงานที่จะดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้า เป็นผู้นำในแต่แผนกจะต้องเป็นพนักงานที่มีความเสียสละในการทำงานมากกว่าพนักงานทั่วไป เพราะต้องรับผิดชอบในงานมากขึ้น จึงเห็นได้ว่าที่ชุมพรคabanารี รีสอร์ท ไม่มีระบุตำแหน่งผู้จัดการในแผนผังการบริหารงาน แต่จะปรากฏตำแหน่งผู้เสียสละ ซึ่งระบุคุณสมบัติให้ทราบด้วยว่า ผู้ที่จะได้รับตำแหน่งจะต้องมีขีดความสามารถ ได้แก่ มีวินัย ซื่อสัตย์ เป็นงาน ขาววิชา คือ มีความอ่อนน้อม มีความเสียสละ และมีคุณธรรม เพราะที่ชุมพรคabanารี รีสอร์ท มีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตามความมีคุณธรรม สิ่งที่ผู้บริหารได้ดำเนินการเช่นนี้เพื่อให้พนักงานมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและพัฒนาตนเองทางด้านคุณธรรมควบคู่กันไป

“เมื่อองค์กรสามารถปลูกฝังให้พนักงานเจริญได้ด้วยจริยธรรมในการดำเนินชีวิตอันใด บริษัทก็เจริญได้ด้วยจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจนั้น”

ให้...พนักงานสุขจากความมั่นคงในอาชีพ

สำหรับแนวทางการบริหารพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ชุมพรคabaná รีสอร์ทมีหลักคิดในการบริหารว่า ถ้าอยากให้ประเทศไทยเป็นอย่างไร ผู้บริหารควรปกครองรีสอร์ทแบบนั้น ด้วยความหวังว่าอยากให้ประเทศไทยเป็นสังคมธรรมาภิบาล ปกครองโดยธรรม คุณวรวิสรจึงออกแบบระบบการบริหารที่ รีสอร์ท โดยใช้การบริหารปกครองแบบธรรมาธิปไตย ที่กล่าวว่าเป็นธรรมาธิปไตย เนื่องจาก**ผู้บริหารมีอำนาจมากที่สุด ต้องมีคุณธรรมมากที่สุด**และผู้บริหารได้ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหาร

ดังนั้นพนักงานทุกคนที่อยู่ร่วมกันที่รีสอร์ท จึงต้องเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันด้วยความพอเพียง พอประมาณให้ได้ เพราะพนักงานทุกคนต่างมีส่วนร่วมที่จะทำให้รีสอร์ทเป็นบ้านอีกหลังที่น่าอยู่และอบอุ่นสำหรับทุกคน



ให้...ความสุขกลับคืนสู่ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

จากการใช้หลักแห่งความพอเพียงและคุณธรรมในการดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนในชุมพรคaban่า รีสอร์ท ได้นำมาซึ่งความสุข ความมั่นคงในชีวิต และความภาคภูมิใจของพนักงาน รวมทั้งการดูแลรักษาระบบนิเวศภายในรีสอร์ทและบริเวณโดยรอบ ซึ่งทุกโครงการล้วนนำแนวทางพระราชดำริจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาใช้ในการดำเนินการทั้งสิ้น

นอกจากผู้บริหาร พนักงานที่ได้รับความสุขจากวิถีแห่งความพอเพียงแล้ว ชุมชนโดยรอบก็พลอยได้ความรู้ จนสามารถนำความสมบูรณ์กลับคืนสู่ดินสู่น้ำเพื่อเป็นแหล่งทำกินสืบไปชั่วลูกชั่วหลาน แยกที่มาพักผ่อนที่ชุมพรคaban่า รีสอร์ท นอกจากจะได้เล่นน้ำทะเลที่ใสสะอาด ได้ดำน้ำดูโลกใต้ท้องทะเลที่อุดมสมบูรณ์ ได้เรียนรู้วิธีการดำน้ำจากครูฝึกที่มีความรู้ เชี่ยวชาญและมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติอีกด้วย



-
- 2 ที่มาของข้อมูลภาพ, Chumphon Cabana Resort & Diving Center Activities
www.e-biz-travel.com/chumphon_cabana_resort_diving/activities.html

ชุมพรคานา รีสอร์ท จะไม่สร้างท่าเรือเพื่อเป็นจุดรับส่งผู้โดยสาร แต่จะให้การขนส่งผู้โดยสารด้วยเรือยาง ทั้งๆที่การมีท่าเรือสามารถเพิ่มความสะดวกสบายได้ แต่มีผลกระทบตามมาเช่นเดียวกัน ทั้งในเรื่องของกระแสน้ำที่เปลี่ยนไป หรือขยะตามแนวท่าเรือ ซึ่งคุณวิสรมีแนวความคิดที่ว่า รีสอร์ทจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับชุมชน คือ อยู่ให้เห็นและเป็นให้ดู

ดังนั้นรีสอร์ท จึงยึดนโยบายในการไม่พัฒนาสิ่งเหล่านี้ คือจะไม่มีการพัฒนาชายหาดไปในทางที่ทำลายสภาพแวดล้อม ไม่มีรั้วชายหาด หรือเตียงผ้าใบ เพื่อเป็นการรักษาพืชชายหาดจำพวกผักปังทะเลเอาไว้ ถือเป็นกำแพงหรือปราการธรรมชาติระหว่างผืนดินกับน้ำทะเล ไม่ให้หาดสวยงามเหล่านี้ถูกทำลายไป



การทำธุรกิจแบบไม่เบียดเบียนใคร สร้างชุมชนในพื้นที่ที่เราอยู่ให้เข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ต่างๆ ก็จะมีมือกับมันได้สามารถอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้โดยการพึ่งพากันและกัน

ความสุขของการทำงานในระดับต่างๆ องค์กรสุขล้ำ...ด้วยการพึ่งพาตนเอง

ชุมพรคานา รีสอร์ทได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานที่คำนึงถึงความสะดวกสบายกับภูมิสังคม และพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความเรียบง่าย รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน



ในปี พ.ศ. 2543 ได้ประกาศให้พนักงานและผู้เข้าใช้บริการ ได้รับทราบองค์กรได้ดำเนินธุรกิจตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเต็มรูปแบบ จากเดิมที่ได้ใช้หลายทฤษฎีมาใช้กับองค์กร แต่ไม่สามารถใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

เท่าที่ควร เนื่องจากเลือกใช้ทฤษฎีที่ไม่เหมาะสมกับคนที่มียุ่ พนักงาน 150 คน ล้วนเป็นชาวบ้านที่อาศัยอยู่บริเวณโดยรอบเกือบทั้งหมด สิ่งที่เคยคิดว่าเข้าใจ

กลับกลายเป็นเข้าใจเพียงบางส่วน แต่เมื่อปรับทัศนคติตามแนวพระราชทาน ซึ่งเข้าถึงและเข้าใจพสกนิกร จึงทำให้สามารถเข้าใจในวิถีชีวิตและความสุขของ พนักงานซึ่งเป็นคนท้องถิ่นว่าต้องการอะไร จึงใช้วิถีแห่งการให้มาเป็นหลักชัย ในการพัฒนาองค์กร

หนึ่งในกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพึ่งพาตนเองคือ บริษัท อัมชู ไม่จำกัด เป็นบริษัทจำลอง ที่ชุมพรคaban่า รีสอร์ทจัดตั้งขึ้น เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการทำงานร่วมกันระหว่างรีสอร์ท กับพนักงานที่มีความถนัดในอาชีพต่างๆ ทำให้พนักงานสามารถใช้เวลารว่างจากการทำงานปกติ ในรีสอร์ท ไปทำงานที่ตัวเองรัก และถนัด ช่วยเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว อีกทางหนึ่ง ซึ่งมีพนักงานจำนวนมากเข้าร่วมโครงการ ³



กาแฟสารสิน กาแฟโรบัสต้า
จากสวนนายเอกปลูกด้วยวิถีธรรมชาติ
ไม่ใช่สารเคมี แต่ประสบปัญหา
ราคากาแฟตกต่ำ ไม่มีตลาดรับซื้อ เพราะ
ผู้ซื้อไม่มั่นใจคุณภาพ ทำให้การขายกาแฟ
ให้พ่อค้าคนกลางมีความไม่แน่นอน
คุณวิสรจึงรับซื้อและส่งไปคั่ว
ยังโรงงานที่มีมาตรฐาน ³

³ ที่มาของข้อมูล, ขวัญดวง แซ่เตีย, 2552 กล้าที่จะข้ามความล้มเหลว สุรพิมพ์ กทม.

⁴ ที่มาของข้อมูลภาพ, กินข้าวกลางนาชุมพรคaban่า, 2548

จาก <http://thaimisc.pukpik.com>

ชาวสวนกาแฟเห็นตัวอย่างการปลูกด้วยวิธีธรรมชาติ ทำให้มีรายได้ที่แน่นอน จึงรวมตัวกันเป็นเครือข่ายสร้างอำนาจต่อรองกับผู้ค้า ถือเป็นตัวอย่างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงแก่เกษตรกรรายอื่นๆ ที่ใช้สารพิษทำลายผืนแผ่นดินให้เห็นความแตกต่างระหว่างการใช้สารเคมีกับปุ๋ยหมักธรรมชาติ แล้วกลับมาคืนชีวิตให้กับแผ่นดินด้วยวิธีเกษตรอินทรีย์

การพึ่งพาอีกวิธีหนึ่งคือโครงการ ไข่สุโข คุณสุโขพนักงานคนหนึ่งของรีสอร์ท มีความสามารถในการเลี้ยงไก่ และที่บ้านมีอาชีพเลี้ยงไก่อยู่แล้ว จึงตกลงกับคุณวิสรว่าจะใช้วิธีในการเลี้ยงไก่แบบเกษตรอินทรีย์ ซึ่งมีไก่จำนวน 400 ตัว ทำให้ได้ผลผลิตไข่ไก่เดือนละ 8,000 ฟอง ทำให้คุณสุโขมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายไข่ไก่ให้รีสอร์ทนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ นอกจากนั้นมูลของไก่อังนำมาใช้ในการทำปุ๋ยหมักในโครงการอื่นของรีสอร์ทได้อีกด้วย ⁵



⁵ ที่มาของข้อมูล, ขวัญดวง แซ่เตีย, 2552 กล้าที่จะข้ามความล้มเหลว สุรพิมพ์ กทม.

⁶ ที่มาของข้อมูลภาพ, ปองธรรม สุทธิสาคร, 2552, นิตยสาร ค คน กท

อีกหนึ่งกิจกรรมที่รีสอร์ททำให้พนักงานเห็นเป็นตัวอย่างคือ การไม่มีการทิ้งเศษวัสดุอุปกรณ์ ข้าวของเหลือใช้ภายในโรงแรม แต่จะนำมา ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาทิ น้ำมันพืชที่ใช้แล้วก็นำมาทำไบโอดีเซล เพื่อใช้กับ ยานพาหนะในโรงแรม ปุ๋ยชีวภาพจากเศษอาหาร รวมทั้งเครือข่ายการเกษตร ในระบบเกษตรอินทรีย์ปลอดสาร ไปจนถึงการปลูกข้าวเพื่อใช้รับประทานเอง เป็นต้น



โครงการเพื่อการพึ่งพาตนเองอีกหนึ่งโครงการคือ รอดพоди เป็นบริษัทจำลองที่ต่อยอดมาจากบริษัทอัมชูไม่จำกัด ซึ่งประสบความสำเร็จ มีพนักงานสนใจอยากเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก และเป็นช่วงจังหวะเดียวกันกับที่รีสอร์ทชุมพร คาบาน่า เริ่มส่อเค้ารอดจากวิกฤตินี้สิน คุณวรวิสรจึงเอาฤกษ์เอาชัยด้วยการตั้งบริษัทจำลองอีกโครงการใช้ชื่อว่า “รอดพоди” ซึ่งการดำเนินงานจะต่างไปจากอัมชูไม่จำกัด โดยเป็นกลุ่มพนักงานรวมตัวกันผลิตสินค้าอุปโภค บริโภคใช้เอง ขายกันเองในกลุ่ม ขายให้กับรีสอร์ท และหากมีเหลือก็ขายให้กับคนอื่นที่สนใจ



สินค้าที่มีขายส่วนใหญ่จะใช้วัตถุดิบและกรรมวิธีที่เป็นธรรมชาติ เช่น ผ่าถ่านคุณภาพสูง น้ำมันมะพร้าว สบู่ถ่านไม้ สบู่เหลว แชมพู น้ำยาทำความสะอาด น้ำยาล้างรถ ปูยชีวภาพ น้ำมันไบโอดีเซล ฯลฯ เมื่อได้เงินกำไรมากก็จะแบ่งกัน ทำให้พนักงานมีรายได้พิเศษนอกเหนือไปจากเงินที่ได้รับในแต่ละเดือน ⁷

⁷ ที่มาของข้อมูล, ขวัญดวง แซ่เตีย, 2552 กล้าที่จะข้ามความล้มเหลว สุรพิมพ์ กทม.

⁸ ที่มาของข้อมูลภาพ, <http://www.facebook.com/Chumphon-Cabana-Resort>

นอกเหนือไปจากบริษัทรอตฟอดี ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ทยังมีการดำเนินการโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารจัดการให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และยั่งยืนโดยการนำสิ่งที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่อีกครั้ง เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิตและลดปริมาณของเสียที่มีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

“น้ำมันไบโอดีเซล” เกิดจากการนำน้ำมันพืชที่ใช้แล้วจากครัวของรีสอร์ทมาต้มให้ร้อน แล้วผสมเมทิลแอลกอฮอล์กับโซดาไฟ ที่ไว้นั้นเกิดเป็นกลีเซอรอลซึ่งจะตกตะกอนอยู่ด้านล่าง ส่วนน้ำมันจะลอยอยู่ด้านบนจึงสามารถช้อนออกมาใช้งานได้ ซึ่งทำให้ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเติมน้ำมันให้กับรีสอร์ท และรักษาสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เนื่องจากน้ำมันไบโอดีเซลจะผ่านกระบวนการเผาไหม้อย่างสมบูรณ์ ไม่ก่อให้เกิดควันดำ และสามารถย่อยสลายได้เองตามธรรมชาติ



พนักงานสุขสัน...ด้วยรักจากผู้นำ

“สุขแบบชมพรวรรณาน่า
สุขแบบครอบครัว ความสุข ที่ลงตัวที่สุด”⁹

การทำงานในแต่ละวันที่ชมพรวรรณาน่า รีสอร์ทส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานในด้านความรักและความผูกพัน จากการที่ผู้บริหารดูแลพนักงานเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว ส่งผลให้พนักงานบางคนไม่อยากหยุดงาน หรือลางานหลายวัน เนื่องจากรู้สึกห่วงใยรีสอร์ท เมื่อถึงเวลาที่ต้องหยุดงานหลายวัน จึงเกิดความกังวลว่า ลูกค้าหรือแขกมาที่พักรจะไม่มีคนต้อนรับ หรือดูแลอำนวยความสะดวกสบาย ความห่วงใยในการเตรียมความพร้อมในแผนกต่างๆ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบของครอบครัว ผู้บริหารตั้งแต่รุ่นคุณพ่อคุณแม่จะดูแลพนักงานเหมือนเป็นลูกหลาน เมื่อไปต่างจังหวัดก็จะมีสิ่งของติดไม้ติดมือมาฝาก และดูแลไปถึงครอบครัวของพนักงาน จึงส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรเสมือนเป็นบ้านหลังใหญ่ที่ให้ความอบอุ่น

⁹ จากการสัมภาษณ์, คุณวชิรา ชีวะ ผู้ช่วยผู้จัดการ ชมพรวรรณาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

“ความสุข ขวัญ และกำลังใจคือนายหัว
สิ่งที่ทำให้ยังคงทำงานที่นี้ไม่ไปไหนเป็นเพราะนายหัวเป็นคนดี
พูดจาดี ยิ้มตลอด อยู่ที่นี่สุขทั้งงาน สุขทั้งได้ดูแลครอบครัว”¹⁰



คุณตันได้เล่าว่า “เริ่มมาทำที่นี้จาก
ทำน้ำส้มควันไม้ กลั่นตะไคร้หอม ช่วงแรก
ที่ทำก็ทำยากอยู่ แต่พอได้เรียนรู้ก็ทำได้ไม่ยาก
ไม่เข้าใจก็ถาม ก็เรียนรู้ นายหัวให้ทำงาน
แบบตามธรรมชาติไม่จู้จี้ขี้บ่น ไม่เอาเปรียบ
ลูกน้อง ผมไม่คิดจะเปลี่ยนงานแล้ว ชอบที่จะ
ทำงานที่นี้ เพื่อนร่วมงานดี ถึงผมจะไม่ใช่
คนในพื้นที่ แต่เพื่อนร่วมงานที่อยู่ด้วยกัน
กินข้าวหม้อเดียวกัน จะดูแลกัน คุยกันได้

ที่ทำงานไม่ไกลจากบ้าน มีเวลาดูแลครอบครัว”

ความรักและความผูกพันกับองค์กรเกิดจากการปกครองพนักงาน
อย่างเป็นธรรม และเอาใจใส่ยามทุกข์สุขอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงาน
ไม่ทอดทิ้งกันเมื่อมีวิกฤตการณ์ต่างๆ เกิดขึ้น ซึ่งคุณวิสรไม่เพียงแต่ดูแล
ในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม แต่ยังดูแลสวัสดิการของพนักงานโดยมีอาหาร
ให้รับประทานทุกคนทุกมื้อ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีให้กับ
พนักงาน ซึ่งผู้บริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยอย่างสม่ำเสมอ

10 จากการสัมภาษณ์, คุณตัน หะสูง เจ้าหน้าที่ดูแลการผลิตน้ำส้มควันไม้
ชุมพรคานา รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

“ถ้าที่นี่เกิดปัญหา จะไม่ทิ้ง จะอยู่ช่วยจนถึงที่สุดเพราะเจ้านายดี” ¹¹



คุณสุรพงษ์ ทองเขียว

พนักงานขับรถ และดูแลการผลิต
น้ำมันไบโอดีเซลได้เล่าถึงโอกาสที่ได้รับ
จากการที่ได้ทำงานในรีสอร์ท โดยจุดเริ่มต้น
จากการที่ไม่ได้มีความรู้เรื่องการผลิต
น้ำมันไบโอดีเซลมาก่อน แต่ด้วยความที่ได้
คลุกคลีกับรถยนต์มาโดยตลอดและได้เรียนรู้
จากการมอบหมายงานของคุณวริศจึงทำให้
เกิดองค์ความรู้ในด้านการทำน้ำมันไบโอดีเซล

นอกจากนั้นยังได้รับการดูแลเอาใจใส่ ไม่ดูค้ำเมื่อผลการทดลองผิดพลาด
แต่จะรับฟังแล้วนำไปพิจารณาวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
รวมทั้งการจัดอบรมและทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับ
พนักงานอย่างต่อเนื่อง

“ผมทำงานที่นี่ชอบทุกอย่าง ชอบบรรยากาศ ชอบธรรมชาติ
เหมือนได้อยู่บ้านตัวเอง ไม่คิดจะไปทำงานที่ไหนแล้ว รู้สึกรักที่นี่ บางครอบครัว
ทะเลาะกันเล็กน้อยแต่พอมาอยู่ที่นี่ทำให้กลับมาคืนดีกันเพราะเกิดความประทับใจ
บางคนติดเหล้าติดบุหรี่ก็เลิกได้ บางทีเอาความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
ไปสอนลูกได้ ประทับใจเจ้านาย เพราะเจ้านายเป็นคนดี มีเหตุผล ใจบุญ
ชอบแบ่งปัน มีแต่จะให้”

11 จากการสัมภาษณ์, คุณสุรพงษ์ ทองเขียว เจ้าหน้าที่ดูแลการผลิตน้ำมันไบโอดีเซล
ชมพรคาบาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

“ความสุข คือ การเห็นรอยยิ้มของพนักงาน” ¹²

แม้ว่าจะต้องดูแลพนักงานเป็นจำนวนมากแต่คุณรัชวัลย์ เพิ่มพูนประเสริฐ หรือคุณปี ผู้จัดการชุมพรคานา รีสอร์ท พบว่าความสุขที่เกิดขึ้นล้วนมาจากพนักงาน ที่ตนได้ดูแลทั้งสิ้น เพียงได้เห็นรอยยิ้ม ความสนุกสนานที่พนักงานได้แสดงออกจากการทำงานก็สามารถสร้างความสุขได้ คุณปีไม่เพียงแต่คัดเลือกและดูแลพัฒนาทักษะพนักงานในองค์กร แต่เมื่อมีโอกาสเหมาะสมก็มักจะสอดแทรกคุณธรรม หลักธรรมรวมทั้งมุมมองทางด้านความสุขที่เกิดขึ้นจากการรักในงานที่ทำ และทำทุกอย่างแบบเต็มความสามารถ รวมทั้งการไม่หลงดีใจในการได้รับเงินรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ แต่ให้มองที่ความสุขที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญกว่า



“ที่จะบอกเขาเสมอว่าอย่ามองเรื่องเงินเป็นสำคัญ ที่จะสอนให้เขามี มุทิตาต่อเพื่อนร่วมงาน หากมีโอกาสในการทำบุญก็ให้เขาร่วมอนุโมทนากับเรา เพราะการอนุโมทนา กับคนที่กำลังทำบุญเขาก็จะได้บุญไปด้วย เราต้องค่อยๆใส่ เรื่องพวกนี้ให้กับพนักงาน”

¹² จากการสัมภาษณ์, คุณรัชวัลย์ เพิ่มพูนประเสริฐผู้จัดการ ชุมพรคานา รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

¹³ ที่มาของข้อมูลภาพ, รายการครอบครัวเดียวกัน, <http://www.youtube.com>

“องค์กร สุขเกินสุข เรายืดหยุ่น แต่ไม่หย่อนยาน”



ความสุขของคุณวิสรคือการกินได้นอนหลับ ซึ่งถือว่าเป็นความสุขที่เป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิต การได้อยู่ในที่อากาศบริสุทธิ์ ได้รับประทานอาหารที่มีคุณภาพ ได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งได้อยู่ร่วมกับพนักงาน สร้างสัมพันธ์ภาพและมีความปรารถนาดีให้กันและกัน เพียงเท่านั้นก็ส่งผลให้ทุกวันเกิดความสุข รอยยิ้ม และแต่ละคืนนอนหลับได้สนิทโดยไม่มีเรื่อง

ให้คิดกังวลใจ การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการสร้างวินัย และสอดแทรกความคิดที่เป็นภูมิคุ้มกันให้กับพนักงานไม่ให้หลงไหลไปกับความสุข ลาภ ยศ เงินทอง แต่ให้อยู่อย่างพอเพียงและพึ่งพาตนเองให้ได้มากที่สุด ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของความยืดหยุ่น ไม่เข้มงวดจนก่อให้เกิดความเครียดให้กับพนักงาน แต่เน้นให้พวกเขาตระหนักถึงระเบียบวินัยต่อตนเองและองค์กร ผลที่เกิดขึ้นคือพนักงานเข้างานตรงต่อเวลา และไม่หยุดงานแบบพรวดพราด รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างสรรค์และพัฒนางานของตนให้มีความก้าวหน้า อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และมีความสามัคคีในการทำงาน เพียงเท่านั้นก็ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงการบริหารจัดการในรูปแบบยืดหยุ่น แต่ไม่หย่อนยานและการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำรงชีวิตสามารถสร้างความสุขในระยะยาวให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

มุมมองความสุขในการทำหน้าที่ของคุณวรวิสรไม่เพียงแต่ความสุข
ในการทำงานแต่รวมถึงการทำหน้าที่ของครอบครัวซึ่งทั้งสองประการดังกล่าว
จะต้องดำเนินไปอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งคุณวรวิสรได้น้อมนำพระราชนิพนธ์
“พระมหาชนก” มาใช้เป็นหลักในการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้



พระมหาชนกเป็นคัมภีร์ชีวิตสำหรับคุณวรวิสร เวลาที่พบกับปัญหา
หรือหาหนทางออกไม่ได้ คุณวรวิสรจะอ่านหนังสือพระมหาชนกครั้งแล้วครั้งเล่า
เพื่อเป็นการตั้งสติและทบทวนจนเกิดความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
ได้ดังเช่นประโยคหนึ่งในหนังสือที่กล่าวว่า

“ไม่ว่าจะเป็นกษัตริย์ ประชาชน เกษตรกรก็ล้วนต้องทำหน้าที่ทั้งนั้น”

13 ที่มาของข้อมูลภาพ, หนังสือพระมหาชนก, <http://www.vcharkarn.com/varticle>

เมื่อได้แนวคิดจากการอ่านพระราชนิพนธ์พระมหาชนกจึงน้อมนำมาเป็นหลักในการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และพบว่าความสุขในการทำหน้าที่ของครอบครัว เริ่มจากการที่มีครอบครัวที่ดี ซึ่งจะต้องมาจากการทำหน้าที่ละทิ้งสิ่งที่ย่ำแย่และสิ่งที่ย่ำแย่ในชีวิต เพื่อที่จะทำสิ่งที่ดียิ่งที่สุดเท่าที่เราทำได้ให้ครอบครัวได้ ความสุขที่เราได้ทำหน้าที่ในการทำงานตรงนี้ เป็นการรักษาความปลอดภัย

“ผมมีหน้าที่เป็นผู้รักษาความปลอดภัย ความปลอดภัยที่จะรักษาชุมพรคานาให้เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ในอนาคต รักษาพระราชนิพนธ์ทางปัญญาของพระเจ้าอยู่หัวให้ประชาชนได้เข้ามาเรียนรู้ ใช้ประโยชน์”¹⁴

ถึงแม้ว่าปัจจุบันการจัดการภายในชุมพรคานา รีสอร์ทอาจยังทำไม่ได้ตามเกณฑ์ที่ควรจะเป็น ซึ่งเพราะปัจจัยประกอบหลายประการ แต่อย่างไรก็ตามจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
สู่การเป็นที่พักที่ให้ความรู้กับ
ผู้ที่เข้ามาพักผ่อนในทุกเพศ ทุกวัย
รวมถึงการพัฒนาด้านงานบริการ
ด้านอาหาร และกิจกรรมด้านน้ำ
ได้ท่องเที่ยวได้ รวมทั้งการเป็น
ศูนย์แห่งการเรียนรู้แนวทาง
ตามศาสตร์แห่งพระราช



14 จากการสัมภาษณ์, คุณวริศร รักษ์พันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคานา รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

การตั้งใจทำหน้าที่ให้ดีที่สุดทำให้คุณวรสิริรู้สึกกลับสบายเพราะได้ทำตามสิ่งที่ได้ตั้งใจไว้ การได้เป็นผู้ที่เดินตามพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งท่านเป็นธรรมราชา King of King ทำให้ได้ทราบถึงความยากของการดำรงตนอยู่ในทศพิธราชธรรม ซึ่งในบทบาทการเป็นผู้นำ ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะปฏิบัติตามได้ทุกข้อ และเมื่อศึกษาอย่างจริงจัง จึงยิ่งเกิดความศรัทธาและมุ่งมั่นที่จะใช้เวลาที่มีทั้งหมดเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต และจะทำให้ชุมพรคabaná รีสอร์ทเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์ให้ได้

แม้งานจะเหนื่อยและหนักสักเพียงใด แต่ไม่เคยส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของคุณวรสิริ เพราะความคิดที่ตั้งอยู่ในใจเสมอว่าภารกิจยังไม่เสร็จสิ้น ด้วยความตั้งใจที่จะเดินตามศาสตร์แห่งพระราช ทำให้มองทุกเรื่องราวที่ผ่านเข้ามาเป็นเสมือนแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายให้เร็วยิ่งขึ้น

“ผมมองว่าเจ้าหน้าที่เป็นยาชูกำลังนะ
เขาอยู่ของเขาเฉยๆ เราวิ่งไปหาเขาเอง” ¹⁵

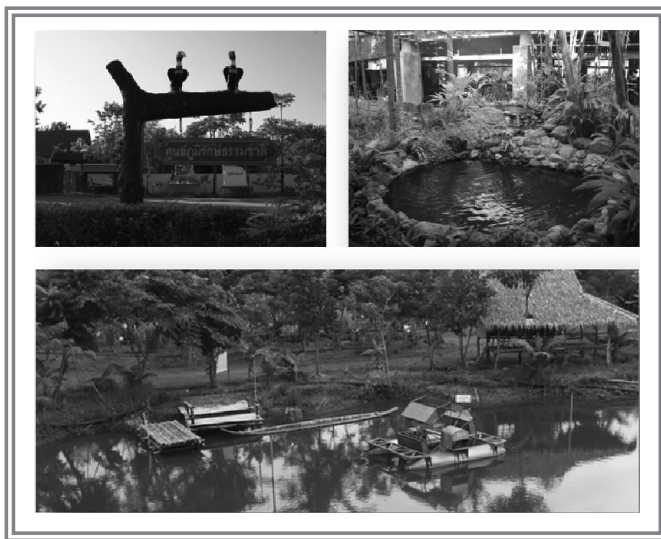
การศึกษาพระราชดำรัสอย่างตั้งใจ
พิจารณาคำสอนอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ที่ได้มาพบ
กับคุณวรสิริสัมผัสได้ถึงความเป็นคนคิดบวก
มีความมุ่งมั่น และคิดทำสิ่งต่างๆ ตลอดเวลา
อย่างไม่รู้จักกับคำว่า เหน็ดเหนื่อย หรือท้อแท้



15 จากการสัมภาษณ์, คุณวรสิริ รักษ์พันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคabaná รีสอร์ท,
วันที่ 24 ตุลาคม 2555

“ถ้าเจอกับปัญหาและเราถอย จะนอนไม่หลับ”

ด้วยใจที่เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นและไม่ทอดยู่สู่การบริหารจัดการไปพร้อมกับการสร้างเครือข่ายพันธมิตร เช่นศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ โครงการพัฒนาพื้นที่หนองใหญ่ตามพระราชดำริซึ่งอยู่ห่างจากริสอร์ตไม่ไกลนัก ก่อให้เกิดความเข้มแข็งขององค์กรและชุมชนโดยรอบ จากการได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ภูมิรักษ์ถือเป็นช่วงที่ค้นหา ทดสอบ ฝึกประสบการณ์และพิสูจน์ความศรัทธาในตนเอง อีกทั้งยังได้สร้างกัลยาณมิตรผู้ร่วมแนวทางในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้ดำรงต่อไป



-
- 16 ที่มาของข้อมูลภาพ, บรรยากาศภายในศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ
<http://www.bhumirak.com/page=gallery>

บรรยากาศการทำงาน ในองค์กรแห่งความสุข

“ผมเรียนรู้และเริ่มเข้าใจถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ทำให้ผมได้รู้ซึ่งถึงคำว่าความเป็นหนี้
ว่าการเป็นหนี้อะไรก็ไม่สำคัญเท่ากับการเป็นหนี้แผ่นดิน”¹⁷



¹⁷ จากการสัมภาษณ์, คุณวรวิสร รักษ์พันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

¹⁸ ที่มาของข้อมูลภาพ, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, <http://www.prasamutjd.ac.th>

การเรียนรู้ และทำความเข้าใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง บนฐานของความศรัทธา ทำให้ชุมพรคabanาน่า รีสอร์ทผ่านพ้นช่วงวิกฤตมาได้ ประกอบกับกำลังใจและความมุ่งมั่นในการคิดดี ทำดี การดำเนินการตามแนวทางที่ได้วางแผนไว้ซึ่งจะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้หากไม่มีขวัญและกำลังใจที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญ ซึ่งกำลังใจที่ดีที่สุดได้เริ่มจากตนเองก่อน จากนั้นเมื่อเกิดกำลังใจ จะเกิดแรงศรัทธา แรงกายและแรงใจก็ตามมาด้วย ส่งผลให้บุคคลรอบเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งดีดีตามไปด้วย

“สิ่งที่ทำให้ผมจะตัดสินใจว่าผมจะอยู่ที่นี้หรือไม่อยู่ที่นี้คือพนักงาน แต่มันก็ไม่มีจุดนั้นสักที จุดที่เราถอดใจ เขาไม่ทิ้งเรา จึงไม่มีความรู้สึกที่จะไม่อยากทำ” ¹⁹

ขวัญและกำลังใจในการทำงานของคุณวิสร คือการที่พนักงานในองค์กรร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งจากอดีตในช่วงที่ชุมพรคabanาน่า รีสอร์ทเริ่มก่อสร้างอาคาร 3 ชั้นได้ไม่นาน บริษัทไฟแนนซ์ที่กู้เงินถูกสั่งปิดกิจการ จึงทำให้อาคารส่วนขยาย ไม่สามารถเปิดให้บริการได้ ขณะเดียวกันธุรกิจมีหนี้สินเป็นภาระต้องจ่ายชำระรวมทั้งต้น และดอกเบี้ยเป็นเงินจำนวนหลายร้อยล้านบาท จำนวนที่פקไม่เพียงพอรองรับ ทำให้รายได้เริ่มไม่สัมพันธ์กับรายจ่าย ในสถานะเช่นนั้นสิ่งที่คุณวิสรได้พบก็คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้บริหารเงินเดือนสูงที่เคยยอมทุ่มเงินจ้างมาช่วยงาน เมื่อครั้งธุรกิจรุ่งโรจน์โดยหวังให้กลุ่มคนเหล่านี้นำพาธุรกิจให้เติบโตขึ้นตามเป้าหมาย แต่เมื่อเกิดวิกฤตขึ้นองค์กรจำต้องปรับตัวครั้งใหญ่ เพื่อความอยู่รอดของส่วนรวม

¹⁹ จากการสัมภาษณ์, คุณวิสร รักษาพันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคabanาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

กลุ่มคนเหล่านี้กลับไม่สามารถทนรับสภาพได้และลาออกในที่สุด คงเหลือแต่กลุ่มพนักงานระดับรองลงมาซึ่งเป็นชาวท้องถิ่นที่ยอมต่อสภาวะเคียงบ่าเคียงไหล่กับเขามาโดยตลอด เหตุการณ์นี้ ทำให้คุณวิสรสำนึกในน้ำใจของกลุ่มพนักงานจึงคิดตอบแทนด้วยการดูแลและไม่ทอดทิ้งคนเหล่านี้²⁰

การเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความมุ่งมั่นและใช้กลยุทธ์ในการดูแลและพัฒนาพนักงานให้มีทักษะและกระบวนการคิดที่ดีเพื่อให้ติดไปกับตัวของพนักงานไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม และไม่ว่าจะอยู่ที่งานที่จ้งคนเก่ง หรือคนที่มีความสามารถสูงจากที่อื่นเข้ามาทำงานแต่ใช้การฝึกฝนพนักงาน ซึ่งเป็นคนในชุมชนให้มีทักษะความรู้และเชี่ยวชาญในการทำงาน



“ผมกับภรรยา พยายามให้เขามีความคิดสร้างสรรค์ ให้มีการพัฒนาตนเอง เราต้องช่วยกันสร้าง ต้องช่วยกันเสริมในการฝึกอบรมด้านต่างๆ เราใช้การประชุมประจำวัน หรือบางทีจัดใหญ่เลย ที่นี้เริ่มต้นใหม่ได้ตลอด เราไม่ได้ขึ้นไปเรื่อยๆ เมื่อทำไปแล้วพบจุดตันเราก็เริ่มใหม่ ด้วยความรู้ด้วยประสบการณ์ที่ไม่มากของพนักงานทำให้เขาพบจุดตันในบางครั้งและต้องเริ่มต้นใหม่”²¹

20 ที่มาของข้อมูล, ขวัญดวง แซ่เตีย, 2552 กล้าที่จะข้ามความล้มเหลว สุรพิมพ์

21 จากการสัมภาษณ์, คุณวิสร รักษ์พันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

22 ที่มาของข้อมูลภาพ, <http://www.facebook.com/#!/ChumphonCabanaResort>

ในการพัฒนาการทำงานของพนักงานจะหากระบวนการที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจในการทำงาน เช่น ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป ระบบบัญชี ระบบการจัดการห้องพัก และเพิ่มการฝึกฝนทางด้านทักษะทางด้านการแปรรูป สิ่งที่ไม่ได้ทำให้เกิดประโยชน์ให้กับพนักงานโดยที่มุ่งเน้นที่ระดับการรับรู้ของพนักงานเป็นหลัก

“การพัฒนาหากเราไม่เข้าใจเขา อาจเนื่องมาจากแต่ละคนมีระดับความรู้ ความสามารถในการทำงานต่างกัน เราก็ไปโดยที่คิดว่าเขาเข้าใจแล้ว บางครั้งก็สร้างความทุกข์ให้เขาเหมือนกันเพราะเขาตามไม่ทัน” ²³

รวมทั้งนโยบายที่ไม่ทอดทิ้งพนักงานที่สูงอายุที่เข้าสู่วัยเกษียณ การดูแลและพัฒนาพนักงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ ในกระบวนการต่างๆ เป็นสิ่งที่คุณวิสรพยายามสร้างให้เกิดกับพนักงานทุกคน ไม่เพียงแต่เพื่อการพัฒนางานในองค์กรให้ดีขึ้น แต่ยังเป็นการสร้างฐานความรู้ให้กับพนักงานอีกด้วย การคิดและใช้วิธีการเช่นนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ใช้วิกฤติก่อให้เกิดการสร้างโอกาสให้ได้เรียนรู้ และพลิกรูปแบบ การดำเนินธุรกิจให้อยู่ในความพอดี มีภูมิคุ้มกัน และมีความพอเพียง ซึ่งส่งผลให้เกิดความยั่งยืนบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองเป็นหลัก นอกจากนั้นแล้วปัญหาและความยากลำบาก มิได้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานแต่อย่างใด กลับกลายเป็นการทำทลายให้แสวงหาทางออกอย่างมีสติ สัมปชัญญะ ไม่พลาดพลั้งไปกับหนทางที่นำไปสู่ความล้มเหลว

²³ จากการสัมภาษณ์, คุณรัชวัลย์ เพิ่มพูนประเสริฐ ผู้จัดการ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555



ชุมพรคานา รีสอร์ทเป็นสถานที่ทำงานที่สร้างความสุขที่แท้จริง ไม่เพียงแต่สุขที่ยิ้มที่เกิดขึ้นในระยะสั้นเพียงเป็นความสุขกายแต่ไม่สบายใจ เนื่องจากยังจัดการสภาวะจิตของตนเองไม่ได้ คุณวิสรจึงปรับความคิดของพนักงานให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยใช้หลักศาสนา หลักความพอเพียง และหลักองค์ความรู้มาใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสุขแท้จริง ซึ่งกิจกรรมในการส่งเสริมให้ครอบครัว และเครือข่ายของพนักงานรวมถึงชาวบ้านพื้นที่ใกล้กับรีสอร์ทได้อยู่กับการพึ่งพาตนเอง ตามแนวทางพระราชดำริ คือ การปลูกข้าวปลอดสารเคมี โดยรีสอร์ทจะรับซื้อไว้ทั้งหมด แม้ข้าวที่มีระดับความชื้นสูง แตกหัก ซึ่งไม่เป็นที่ต้องการของตลาด แต่ครัวของรีสอร์ทต้องใช้ข้าวทุกวัน ส่งผลให้พนักงานและคนในชุมชนเกิดรายได้เลี้ยงดูครอบครัว เกิดความรู้ในวิถีแห่งข้าว และส่งผลต่อความสุขที่เกิดขึ้นในระยะยาวอีกด้วย

24 ที่มาของข้อมูลภาพ, ชุมพรคานา รีสอร์ท จาก
<http://www.chaoprayanews.com/2012/05/17>

“If you love your job everyday is a holiday”

ประโยคข้างต้นเป็นการสะท้อนให้คุณวริสรได้เห็นถึงความรู้สึกในเบื้องลึกของตนเองและได้พบว่าชีวิตในอดีตพบกับความสุข แต่สำหรับชีวิตในปัจจุบันสิ่งที่พบคือความสุข การใช้ชีวิตและการบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบดั้งเดิมอาจยังค้นหาความตอบและความหมายไม่เจอ แต่ ณ วันนี้ได้พบกับคำตอบที่ถามตนเองอยู่ตลอดเวลา นั่นก็คือ การถวายเป็นบุญกุศลต่อพระเจ้าอยู่หัว การไม่ได้เบียดเบียนผู้อื่น ได้ดูแลชุมชน ได้มีโอกาสสร้างแรงบันดาลใจ สร้างพันธมิตร ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรจะต้องทำและทำให้ดีที่สุดในการดำรงชีวิตแต่ละวันทุกคนล้วนมีตัวชี้วัดความสุข ซึ่งอาจจะแตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะเป็น ความสุขที่ได้ทำงานที่ตนเองรัก ความสุขที่ได้ไปท่องเที่ยวตามที่ใจใฝ่ฝัน หรือความสุขที่ได้มีเงินเดือนสูงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แต่สำหรับคุณวริสร ตัวชี้วัดของเขาก็คือ

“ความสุขของผมคือการหลับสบาย ตายก็ไม่เสียดาย ผมได้ทำแล้ว ได้แสดงความกตัญญู ผมมีความสุข พ่อแม่มีความสุข ลูกได้เห็นแบบอย่าง ผมมีคำตอบที่ชัดเจนขึ้นให้ตัวผมเอง” ²⁵

ความสุขที่เกิดจากความกตัญญูและการที่ได้ประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครอบครัว และพนักงานในองค์กร ส่งผลให้คุณวริสรมีความสุขกับ

²⁵ จากการสัมภาษณ์, คุณวริสร รักษ์พันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคานาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

การใช้ชีวิตในแต่ละวัน รวมทั้งเกิดกำลังใจ และแรงผลักดันที่จะมุ่งมั่น
ทำสิ่งดีต่อไป

ขวัญและกำลังใจ นอกเหนือไปจากความรัก และพนักงาน
ที่เดินร่วมทางฝ่าฟันร่วมกันจนถึงทุกวันนี้ คุณวรียังพบว่า “กัลยาณมิตร”
ผู้ให้แนวทางในการน้อมนำพระราชดำริมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม คือ
“อาจารย์วิวัฒน์ ศัลยกำธร” หรืออาจารย์ยักษ์ ผู้ให้แนวทางในการนำปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาสู่การบริหารจัดการชุมชนพรคานา รีสอร์ท



จากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบริหารจัดการในรูปแบบ
ของการเกื้อกูลกันระหว่างคน ธรรมชาติ และชุมชน ก่อให้เกิดกิจกรรม
ในรูปแบบต่างๆ เช่น การกำจัดขยะ การบำบัดน้ำเสีย การทำปุ๋ยชีวภาพ
การปลูกข้าวปลอดสารเคมี การปลูกพืชผักสวนครัว รวมทั้งการผลิตถ่านไม้
และน้ำมันไบโอดีเซล ซึ่งล้วนแต่ส่งผลให้เกิดการลดค่าใช้จ่ายให้กับ
ชุมชนพรคานาได้เป็นจำนวนมาก

25 ที่มาของข้อมูลภาพ, วิวัฒน์ ศัลยกำธร, <http://www.monmai.com>

“ตอนที่เจออาจารย์ยักษ์ครั้งแรกที่นี่ ใจเราเปิดรับ ผมคิดว่าผมเลย
แย่สุดๆ มาแล้ว ตอนนี้อยากจะดีให้ถึงที่สุด เราเห็นพระเจ้าอยู่หัว ทำให้เรา
ได้เห็นว่า ดีสุดๆ เป็นอย่างนี้เอง”

กัลยาณมิตรที่ได้พบ ทำให้ชมพุดาบาน่า รีสอร์ทเกิดเปลี่ยนแปลง
ในการปรับปรุงแนวทางการบริหารงาน โดยการน้อมนำปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน รวมทั้งคำสอน
ที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ และแสดงให้เห็นพนักงานและผู้ที่มาเยี่ยมชมได้เห็น
จากการสร้างศูนย์การเรียนรู้



“ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแนวคิดที่ว่า ทำงาน
ต้องมี 3 ค คือ คึกคัก คล่องแคล่ว และครั่นเคร่ง ซึ่งเมื่อได้ลงมือทำจึงได้รู้ว่า
เรื่องของข้าวเป็นวิถีที่มีความสุข พนักงานไม่เคยด่ากัน ทะเลาะกัน ได้ยินแต่
เสียงหัวเราะ นี่แหละคือรากของเรา เป็นสิ่งที่คนของเราคุ้นเคยที่สุด” ²⁷

²⁷ ที่มาของข้อมูล, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง www.technologymedia.co.th/article.

จากการนำหลัก 3 ค.มาใช้ในการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดความสุข ที่เห็นได้จากรอยยิ้มบนใบหน้าของพนักงานทุกคนของชุมพรคาบানা รีสอร์ท ที่แม้จะเหน็ดเหนื่อยกับงานบริการมากมายเพียงใด แต่เมื่อเกิดปัญหา พวกเขา ก็พร้อมที่จะอยู่เคียงข้าง และฝ่าฟันร่วมกันไปจนแก้ปัญหานั้นได้ รวมทั้งความครื้นเครง ในการทำงานร่วมกัน ความสามัคคีที่เกิดจากจิตใจ ที่เปี่ยมด้วยความสุข ซึ่งเห็นได้จากการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานของตนเอง เสร็จสิ้น ก็จะเข้าไปช่วยเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งการนำพรรณไม้ ชนิดที่หายาก หรือใกล้สูญพันธุ์ จากบ้านของตนเองเข้ามาปลูกในพื้นที่ ของรีสอร์ท เพียงเพื่อมุ่งหวังให้เป็นการอนุรักษ์และการสร้างแหล่งเรียนรู้ สำหรับประชาชนต่อไป

นอกจากนั้นแล้วความสามัคคียังแผ่ขยายไปสู่ชุมชน ก่อเกิด เป็นชุมชนเข้มแข็ง ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใต้แนวคิดเพื่อการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ทำร้าย ทำลายสภาพแวดล้อม อยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อชุมชน อย่างสม่ำเสมอ

“ถ้าชุมชนอยู่ไม่ได้ รีสอร์ทก็อยู่ไม่ได้ด้วย เศรษฐกิจของเราจึงผูกพันไป กับชุมชน คุณพ่อคุณแม่เคยสอนไว้ว่า ไร่ของเราคือชาวบ้าน ตอนเด็กๆ ไม่เข้าใจ จนปัจจุบันเมื่อนำทฤษฎีในหลวงมาใช้ในวิถีของชุมชน จึงเข้าใจ” ²⁸

28 ที่มาของข้อมูล, ชุมพรคาบানা รีสอร์ท บทพิสูจน์เศรษฐกิจพอเพียง

<http://chumphontrip.com/chumphon-cabana.html>



พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแนวคิดที่ว่า “Our loss is our gain” หมายถึง ขาดทุนเป็นกำไร ยิ่งทำยิ่งได้ ยิ่งให้อิ่งมี ซึ่งนับเป็นจุดเปลี่ยนทางความคิดประการสำคัญที่ทำให้ชมพรบocabาน่า รีสอร์ท สามารถบริหารและปกครองดูแลพนักงานให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย เป็นหลักคิดที่นำไปสู่สัมมาทิฐิ และเป็นที่มาของ แนวทางการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักทานนิยม ซึ่งในการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมิได้ให้ความสำคัญ เรื่องเงินเป็นอันดับแรก เพราะถ้าให้ความสำคัญเรื่องเงินเราจะลืมเรื่องอื่นหมด ดังนั้นชมพรบocabาน่า รีสอร์ท จึงเป็นการดำเนินธุรกิจที่ไม่เน้นจุดขาย ในด้านการตลาด แต่เน้นจุดให้ ซึ่งเป็นการให้ความรู้ และความสุขกับ ผู้ที่เข้ามาพักในรีสอร์ท

จากความพอเพียงที่เป็นจุดตั้งต้น ทำให้ล้มเลิกแนวความคิดที่จะสร้างรีสอร์ทหรรระดับห้าดาวในอดีต ซึ่งส่งผลให้ทุกคนไม่มีความสุข เนื่องจากการทำสิ่งที่ใหญ่กว่าตัวค่อนข้างมาก กลายเป็นรีสอร์ทขนาดสามดาวที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ ส่งผลให้พนักงานอยู่ได้สบายขึ้น ไม่กดดัน มีความสุขและมีรอยยิ้มมากขึ้น ผู้ที่มาพักก็ประทับใจในการบริการ



ภายใต้รูปแบบ “เรียนแรม” ที่มีได้มุ่งเน้นในเรื่องการพักผ่อน เพียงอย่างเดียว แต่ยังให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในรูปแบบของโรงเรียน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นสถานที่เผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ศาสตร์แห่งพระราชฯ ซึ่งดำเนินการตามหลักของการอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างสมดุล และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน เช่น การปลูกข้าวและผักปลอดสาร การผลิตน้ำยาจากพืชสมุนไพร การทำปุ๋ยชีวภาพ เป็นต้น

“ระเบิดจากข้างใน”

ในระยะแรก การรณรงค์ให้ชาวบ้านเลิกใช้สารเคมีในการปลูกข้าว ไม่สำเร็จ ทำให้คุณวรสิรกลับมาทบทวนคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อีกครั้ง จึงเข้าใจว่าต้องหากุศโลบาย ไม่ใช่ไปโกรธเขา ชาวบ้านเป็นครูคอยสอน และ สละท่อนสิ่งต่างๆ ที่ได้ทำจึงเกิดความเข้าใจในหลักการระเบิดจากข้างใน คือ ที่จะทำอะไรจะต้องทำจากตนเองก่อน ทำให้จนเกิดความเข้าใจและความสำเร็จ เมื่อผู้อื่นได้เห็นก็จะเข้าใจและปฏิบัติตาม และสร้างเครือข่ายขยายให้คนใกล้ชิด ก่อให้เกิดพลังแห่งความศรัทธา ไม่ใช่ไปบังคับให้เขาทำ โดยที่ตนเองยังไม่เข้าใจ และยังไม่รู้จักจริง

พระเจ้าอยู่หัวเคยรับสั่งกับอาจารย์วิวัฒน์ว่าท่านอยากเห็นตัวอย่าง ความสำเร็จเล็กๆ กระจายอยู่เต็มประเทศ และการทำงานต้องมีหลักธรรม คือ จะต้องพิสูจน์ทุกสิ่งให้เห็นด้วยตนเองก่อน จึงหันกลับมาเป็นผู้สร้างโดยใช้ หลัก Sufficiency เป็นการพึ่งพาตนเองให้เพียงพอ คือ พออยู่ พอกิน และพอใช้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ

คุณวรสิรจึงเริ่มดำเนินการโดยใช้หลักระเบิดจากข้างใน เริ่มจาก การปรับความคิดของตน และลงมือดำเนินการที่รีสอร์ทบริเวณรอบสระว่ายน้ำ ซึ่งมีพื้นที่ว่างค่อนข้างมาก จึงเริ่มจากการปลูกข้าว เกิดความสามัคคีจาก การร่วมมือกัน การได้อยู่อยู่กับพนักงาน ได้คุยกันทุกวัน เกิดความสนิทสนมกับ พนักงานมากขึ้น ตอนนั้นที่รีสอร์ททำนาในพื้นที่ประมาณ 1 ไร่ ใช้ปุ๋ยธรรมชาติ ทั้งหมด ปีแรกได้ข้าว 46 ถังต่อไร่ ปีที่ 2 ได้ข้าว 60 ถังต่อไร่ ผลผลิตดีขึ้นเรื่อยๆ ยิ่งทำยิ่งได้

ปกติชาวบ้านแถวนี้ปลูกข้าวใช้สารเคมีจะได้ผลผลิตประมาณ 35 - 40 ถังต่อไร่ จึงเกิดเป็นแรงจูงใจสำหรับชาวบ้าน ในขณะเดียวกัน ทางรีสอร์ทก็รับซื้อข้าวปลอดสารเคมีจากชาวบ้านด้วย การที่เรารับซื้อข้าว ทำให้ชาวบ้านรอบนอกซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกหลานของพนักงาน มีแรงจูงใจที่จะปลูกข้าวปลอดสารเคมีกันมากขึ้น กลายเป็นว่ารีสอร์ทสามารถส่งเสริมให้ชาวบ้านปลูกข้าวพันธุ์ “เหลืองปะทิว” ข้าวพันธุ์พื้นเมืองของชุมพร รวมแล้วประมาณ 500 ไร่ ให้ราคาเกวียนละ 10,000 กว่าบาทขึ้นไป



พอเรื่องนี้สำเร็จ ก็ทำให้เริ่มมองเห็นหนทางที่จะไปต่อ โดยยึดหลักการ “ระเบิดจากข้างใน” จึงเริ่มจากคนใกล้ตัว โดยเริ่มจากพนักงาน ร้อยกว่าคนของรีสอร์ทนั่นเอง และได้ซื้อเครื่องสีข้าวมาใช้ภายในรีสอร์ทเอง ซึ่งผลที่ได้รับนอกจากจะเป็นข้าวสาร ยังได้รับทั้งแถบและรา ซึ่งสามารถนำมาทำปุ๋ยหมักและทำประโยชน์อื่น ๆ ได้อีกเช่นกัน

นอกจากนี้ยังเกิดผลพลอยได้ คือการทำให้ชาวบ้านหันมาปลูกข้าว โดยใช้วิธีเกษตรอินทรีย์ ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการผลิตลดลง และมีตลาดรองรับ

เกษตรกร ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท จึงมีการทำการเกษตรอินทรีย์มากขึ้น
ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มกันได้ในระดับหนึ่ง และผลประโยชน์สูงสุด
ในเส้นทางชาวนี้นี้คือ การศึกษาพันธุ์ข้าวเหลืองปะทิวไว้ให้คงอยู่ และตอบสนอง
แนวพระราชดำริของพระองค์ท่าน ในการที่จะรักษาไม่ให้ข้าวเหลืองปะทิว
หมดไปจากจังหวัดชุมพร จะเห็นได้ว่าคำสอน ที่ได้ฟังจากกัลยาณมิตรส่งผลให้
ชุมพรคาบาน่าเกิดการพัฒนาด้านจิตใจและด้านการดำเนินงาน
ผู้บริหารและพนักงานเกิดความรัก และเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการปลูกข้าว อีกทั้งยังเป็นการ
ปลูกฝังให้เกิดการใช้หลักการเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในระดับบุคคล
เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และในชุมชน ก่อเกิดชุมชนเข้มแข็ง และ
อยู่อย่างพอเพียง

การนำหลักการและแนวทางต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
ทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คุณวิริยธรรมไม่เพียงแต่นำมาใช้ แต่เป็น
การนำมาใช้บนพื้นฐานของความเข้าใจ และความศรัทธา แต่ผสมผสาน
กับการใช้ทักษะในการสื่อสาร เพื่อให้พนักงานและชาวบ้านได้เข้าใจ และ
ตระหนักถึงความสำคัญ ถือเป็นการสร้างตัวอย่างที่ดีให้กับครอบครัว
พนักงาน และชุมชน ให้ได้เห็นจากการกระทำ มากกว่าคำพูด สิ่งต่างๆ เหล่านี้
ส่งผลให้การขับเคลื่อนชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท ดำเนินไปด้วยแรงแห่ง
ความศรัทธา และการก้าวไปพร้อมกันของสมาชิกในองค์กร สู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
อย่างค่อยเป็น ค่อยไป



สร้างสุข สร้างรอยยิ้ม สร้างการพัฒนาในองค์กร

“ทำให้ง่าย เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

ในการนำแนวทางกระบวนการทางด้านวิชาการ หรือการที่จะให้พนักงานทำสิ่งใดก็ตาม จะเน้นการสื่อสารที่เข้าใจง่าย เพื่อที่จะนำไปสู่ความเข้าใจ เข้าถึง และการพัฒนาต่อไป คุณวรวิสร มุ่งเน้นการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเข้าใจ และอยากมีส่วนร่วม ไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องยาก และสามารถทำได้ จึงส่งผลให้การสร้างและจัดกิจกรรมต่างๆ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี พนักงานชมพรวรรณ บานา ริสอร์ทส่วนมากจะเป็นเครือญาติ พี่น้อง จึงสามารถสื่อสารกันด้วยความเข้าใจและทราบโดยทั่วกัน พนักงานบางคนทำงานที่ริสอร์ทตั้งแต่ผู้บริหารยังเป็นรุ่นคุณพ่อ คุณแม่ของคุณวรวิสร จึงมีความผูกพันมาตั้งแต่อดีต และจงรักภักดีต่อองค์กรค่อนข้างมาก

วัฒนธรรมองค์กรที่ถูกสร้างขึ้นด้วยระยะเวลา และความผูกพัน ก่อเกิดการอยู่ร่วมกันอย่างครอบครัว เครือญาติ จึงส่งผลให้เกิดความอบอุ่น และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของริสอร์ท เมื่อถึงฤดูกาลที่มีผู้มาเข้าพัก

เป็นจำนวนมากก็จะร่วมกัน ช่วยกันดูแล แบ่งเบาภาระหน้าที่กันและกัน
อย่างเต็มความสามารถ และเมื่อเป็นฤดูกาลที่ผู้มาพักมีจำนวนน้อย
พนักงานแต่ละคนมีภาระหน้าที่เบาบางลง ผู้บริหารจะใช้เวลาช่วงนี้พัฒนา
เสริมสร้างทักษะให้กับพนักงาน และพนักงานก็จะไม่นั่งดูตมย ร่วมกันคิดและ
สร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับรีสอร์ท

นอกจากนั้นแล้วยังมีกิจกรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาทางด้านจิตใจ
หลากหลายกิจกรรม ทั้งในสถานที่โรงแรม และภายนอกโรงแรม เช่น
โครงการปาล์มบุญ เป็นการจัดกิจกรรมในรูปแบบเพื่อชุมชน โดยการแหง
ข้าวปาล์มไปขาย ซึ่งรายได้เรามอบ ให้วัดส่วนหนึ่ง เพื่อใช้เป็นค่าน้ำ ค่าไฟ และ
การบำรุงรักษาวัด รายได้ส่วนที่เหลือมอบให้พนักงานเป็นค่าตอบแทนนอกเวลา
ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วเราทำบุญให้วัดเดือนละ 4,000 – 5,000 บาท



29 ที่มาของข้อมูลภาพ, <http://newprobiotech.com/product/detail-115936.html>

การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพนักงานในรีสอร์ท จะไม่ทำในรูปแบบ Team Building เพราะบางทีมีความสุข แต่หลุดกรอบ หรืออาจจะ สองแง่สองง่ามไปบ้าง จึงจัดกิจกรรมโดยการนิมนต์พระมาเทศน์ สอนให้ พนักงานได้เกิดความคิดที่ดี บนฐานของความสุข และมีกระบวนการให้กับ พนักงานได้ฝึกทุกคน จากพนักงานบางคนที่กราบพระไม่เป็น การจะลุกขึ้นลงนั่ง ต่อหน้าพระ บางทีไม่รู้จัก ก็จะได้เรียนรู้ พระท่านสอน และฝึกมารยาท เพื่อให้ พนักงานนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ต่อไป

กิจกรรมอื่นที่ได้สอดแทรกไปในการทำงานแต่ละวัน เช่น ตอนเช้า จะมีการร้องเพลงชาติ แผ่เมตตา กล่าวขอบคุณชวาวา ปฏิญาณหน้าเสาธง ให้เขารู้จักการสำนึกบุญคุณไม่ใช่คิดว่าอยู่เองได้ โดยเริ่มจากสุขุมปัญหา ปัญญาที่เกิดจากการอ่าน จินตมยปัญญา คือปัญญาที่เกิดจากการคิดพิจารณา และภวานาปัญญา คือปัญญาที่สำเร็จโดยการภวานา จากการปฏิบัติวิปัสสนา

“ถ้าเป็นองค์กรพอเพียงเราต้องใช้ปัญญานำ
ถ้าเป็นองค์กรที่ใช้เงินแลกเปลี่ยนเป็นการใช้กิเลสนำ” ³⁰

ดังนั้นองค์กรพอเพียง องค์กรที่จะมีความสุขจึงต้องมีการผ่าน กระบวนการที่เรียกว่าปัญญา คุณวรวิสรเปรียบเทียบการสร้างปัญญาเสมือน การเดินขึ้นเขา หรือเดินทวนน้ำ ซึ่งไม่มีใครอยากทำ เพราะ มันเหนื่อย แต่ก็จะต้องต้องฝึกตนเองให้ได้ และคิดเสมอว่าหากขาดศรัทธาจะไม่มีกำลัง และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้วยพื้นฐานการคิด

³⁰ จากการสัมภาษณ์, คุณวรวิสร รักษ์พันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

ที่อยู่บนหลักของความถูกต้อง และการเรียนรู้หลักทางภูมิสังคม ในความแตกต่างของแต่ละพื้นที่ทั้งทางด้านภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ประเพณี ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมของจังหวัดชุมพร ทำให้คุณวิสรได้เห็นถึงความต่างของพนักงานแต่ละคน และได้ใช้หลักทางพระพุทธศาสนาเข้ามา กลุ่มเกลา รวมทั้งการทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง

“พนักงานมาทำงานที่นี้บางคนไม่เคยไหว้พ่อ ไหว้แม่ จนได้มาฝึกปฏิบัติธรรม พระท่านสอน พ่อ แม่เป็นพระอรหันต์ในบ้าน พระท่านอธิบายหลายคนเมื่อเข้าใจถึงกับร้องไห้ ผมอยู่ที่นี้เจอใครผมก็ไหว้หมด แต่ตอนหลังทุกคนก็ไหว้กัน” ³¹

คุณวิสรมองเห็นถึงความสุขที่เกิดขึ้นกับพนักงาน การขาดบางสิ่งบางอย่างของพวกเขาที่สัมผัสได้จากการทำงานร่วมกันทุกวัน เช่น การพูดจากัน พนักงานไม่ชอบถ้อยคำที่รุนแรง จึงใช้วิธีการสื่อสารที่เป็นเหตุเป็นผล ไม่รุนแรง หรือไม่ใช้อารมณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานตอบสนองในการทำงานได้เป็นอย่างดี การถ่ายทอดสิ่งดีดีจากอาจารย์ยักษ์สู่พนักงาน เป็นการฝึกให้พนักงานได้คิดทบทวนด้วยตนเอง ได้ใช้สมาธิในการคิดตาม ซึ่งส่งผลทางใจ และสามารถทำให้พนักงานซึมซับสู่การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้ เช่น เรื่องการปลูกข้าว เมื่ออาจารย์ได้เล่าให้พนักงานได้ฟังถึงคุณค่า ความสำคัญของการอนุรักษ์ข้าวเหลืองปะทิว เมื่อพนักงานได้ฟังบางคนถึงกับน้ำตาไหล เพราะเกิดการคิดทบทวนถึงอดีต พนักงานบางคนแต่ก่อนมีพื้นที่นา เป็นของตนเอง ถึงฤดูกาลทำนาก็ช่วยกัน แบ่งกัน เกิดความสุข ความสนุกสนาน

31 จากการสัมภาษณ์, คุณวิสร รัชพันธ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคานาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

แต่ปัจจุบันที่นั่นเหล่านั้นได้ถูกขายให้กับนายทุนต่างชาติ ต้องหาซื้อข้าวกินเอง เมื่อได้ฟังเรื่องเล่าจากอาจารย์ยักษ์ทำให้เกิดการสะท้อนความคิด และจากนั้น พนักงานก็เปลี่ยนพฤติกรรม หุงข้าวทำกับข้าวได้อร่อยขึ้น

การสร้างองค์กรเปี่ยมสุขสำหรับชุมพรคานา รีสอร์ท เป็น การจัดการกิเลสให้ลดลงและหมดไปตามกาลเวลา โดยคุณวรวิสรใช้ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงและธรรมะเป็นหลักในการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลโดยตรง ต่อพนักงานคือการเติมเต็มสิ่งที่ขาด สิ่งที่พนักงานต้องการทั้งทางด้าน การกระทำและความรู้สึกภายในจิตใจ

การตั้งเป้าหมายที่จะจัดทำศูนย์การเรียนรู้ บนฐานเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักในการสร้างความสุขให้กับองค์กร ความสุขที่แท้จริง ยาวนาน ไม่ใช่ความสุขที่เกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น แต่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความโลภ และการเบียดเบียนผู้อื่นน้อยลง เนื่องจากมีความพอเพียงอยู่ในจิตใจ จากการบริหารองค์กรในรูปแบบของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพนักงาน ในการพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เกิดแรงบันดาลใจให้สร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงามต่อสังคมจากการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้พนักงานได้รับรู้ ถึงการเห็นคุณค่า และการใส่ใจความรู้สึก ผู้เข้าพักเกิดความประทับใจ ในการบริการ รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่แฝงไว้ด้วยการอนุรักษ์สภาพธรรมชาติ ซึ่งกิจกรรมที่เกิดขึ้นในรีสอร์ทไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น

ทุกวันที่ผ่านไปคุณวรวิสรคิดและสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น อย่างสม่ำเสมอ ด้วยการมองโลกด้านบวก และการคิดเพื่อการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่ง ไม่ว่าสิ่งที่จะเห็นจะเป็นกิจวัตรประจำวันที่เกิดขึ้น หรือเป็นเพียงเรื่องราวเล็กๆ

ที่เกิดขึ้นระหว่างสองข้างทาง แต่คุณวีรสรก็สามารถนำมาต่อยอดให้เกิดเป็น พันธมิตรทางจิตใจได้

“ตอนนี้ผมเริ่มปั่นจักรยาน จึงมีความคิดที่อยากจะทำ เศรษฐกิจตะกร้า เพราะเห็นว่าหลายบ้านมีพริก กะเพรา กล้วย บางบ้านปลูกขาย ผมจะทำ ตะกร้าติดที่จักรยาน ชวนพนักงานทำกันเป็นกลุ่ม ตระเวนหาเพื่อนและหาผัก มาใช้ในรีสอร์ท” ³²

กิจกรรมหลังเลิกงานเพื่อคลายความอ่อนล้าให้กับร่างกาย โดยการขี่จักรยานไปรอบบริเวณรีสอร์ท และชุมชนโดยข้างเคียง ไม่เพียงแต่ได้รับ อากาศที่สดชื่น บรรยากาศสองข้างทางที่เขียวขจี และชุมชนเล็กๆ สองฝั่งถนน ที่มีวิถีชีวิตแบบราบเรียบ บ้างก็ปลูกผัก เลี้ยงไก่ บ้างก็เปิดร้านเล็กๆ ขายของชำ บ้างก็เปิดร้านอาหาร ทศนียภาพที่เห็นเป็นประจำกลับเป็นการจุดประกาย ความคิดให้กับคุณวีรสร ในการวางแผนที่จะทำกิจกรรม “เศรษฐกิจตะกร้า” ขึ้น จากการทักทายและสร้างความสัมพันธ์ตลอดเส้นทางที่ได้ขี่จักรยานผ่าน ทำให้ สัมผัสได้ถึงความอบอุ่นที่เกิดขึ้น บางจุดของเส้นทางที่ดูเหมือนเจิบจวนวังเวง กลับมีเพื่อนกลุ่มเล็กๆ ที่เคียงคู่กันไป ทำให้คุณวีรสรได้คิดที่จะสร้างความสัมพันธ์ กับกลุ่มคนเหล่านั้น โดยการนำตะกร้าใบน้อยติดกับจักรยานไปด้วย บ้านไหน มีพริก มะนาว โหระพา กะเพรา ไข่ไก่ก็นำมาขาย สิ่งที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่นอกจาก รีสอร์ทจะได้วัตถุดิบในการประกอบอาหารที่ไร้สารเคมี และสดใหม่ ชุมชนเล็กๆ เหล่านั้นได้มีรายได้เลี้ยงดูครอบครัว และสิ่งที่ทั้งสองฝ่ายได้รับก็คือ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

“ชาวบ้านมีรายได้เพิ่ม ผมได้ความเป็นเพื่อน ได้ใจด้วย” ³³

31-32 จากการสัมภาษณ์, คุณวีรสร รักษ์พันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคานาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

การคัดเลือก พัฒนา และรักษาพนักงาน

ในชุมพรคานา รีสอร์ททุกคนเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงาน เนื่องจากเป็นคนในชุมชนเดียวกัน ส่วนมากจะเป็นคนในพื้นที่ มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นสะใภ้หรือเป็นเขย จึงทำให้พนักงานรู้จักกันและทราบถึงนิสัยใจคอกันและกัน เมื่อพนักงานคนใดคนหนึ่งลาออก จะเกิดการคัดสรรกันเองก่อน จึงนำมาสู่การคัดเลือกโดยผู้บริหาร เป็นลำดับต่อไป

“เวลารับสมัครงาน พี่จะถามว่าที่บ้านมีสวน มีนา หรือไม่ และ ได้ช่วยทำอะไรบ้าง เพื่อที่จะดูพื้นฐานการทำงานของเขา หากเป็นเด็กที่ชอบเที่ยว อย่างเดียวไม่ช่วยที่บ้านทำงาน พี่ก็จะไม่พิจารณา เนื่องจากถ้าเข้ามาทำงานที่นี่ จะรับงานหนักไม่ได้ เพราะชาวภูเก็ตกาลท่องเที่ยวลูกค้าเข้ามาจำนวนมาก” ³⁴

34 จากการสัมภาษณ์, คุณรัชวัลย์ เพิ่มพูนประเสริฐผู้จัดการ ชุมพรคานา รีสอร์ท, วันที่ 25 ตุลาคม 2555

กระบวนการคัดเลือกจะพิจารณาหลายมุมมอง เช่น การมีครอบครัวแล้ว จะมีความรับผิดชอบและเที่ยวเตร่น้อย การเป็นคนต่างถิ่น และไม่เปิดใจรับสิ่งใหม่ อาจเกิดการสร้างแรงต่อต้านจากความคิดของตนเอง สิ่งเหล่านี้จึงนำมาพิจารณาในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน และด้วยค่านิยมในชุมชน คือไม่อยากให้ลูกหลานทำงานโรงแรม เพราะความมั่งคั่ง สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่ต่างจากรัฐ ส่งผลให้คนในชุมชนส่วนหนึ่งเท่านั้นที่จะเข้ามาทำงานที่รีสอร์ท

เมื่อพนักงานได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาทำงานจะได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ มีการหมุนเวียนให้ได้ศึกษาดูงานของแต่ละฝ่าย แต่ละแผนก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำแทนกันได้ เมื่อถึงฤดูกาลที่มีแขกเข้ามาพักเป็นจำนวนมาก การฝึกอบรมจะเกิดจากการถ่ายทอดของเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการอบรมที่พัฒนาทักษะในการทำงาน แต่รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ และสุขภาพให้กับพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมกีฬาสี การเล่นโยคะ และรำกระบอง

“การจัดกิจกรรมโยคะและรำกระบองให้กับพนักงาน เพราะเห็นถึงความสำคัญในเรื่องสุขภาพ โดยเฉพาะแม่บ้านที่มีภาระหน้าที่ค่อนข้างหนัก ซึ่งจากการจัดกิจกรรมจะยกตัวอย่างบุคคลที่ทำแล้วเห็นผลสำเร็จ เช่น แม่บ้านคนหนึ่งเป็นที่ชื่นชมของหมอเพราะสามารถดูแลตนเองได้ระดับน้ำตาลในเลือดลดลง”³⁵

35 จากการสัมภาษณ์, คุณรัชวัลย์ เพิ่มพูนประเสริฐผู้จัดการ ชุมพรคานา รีสอร์ท, วันที่ 25 ตุลาคม 2555

การจัดกิจกรรมจะถูกกำหนดขึ้นในช่วงที่มีแขกเข้ามาพักไม่มากนัก (Low season) จึงเป็นช่วงเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาพนักงาน ซึ่งผู้บริหารไม่เพียงแต่นำศาสตร์แขนงต่างๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนารีสอร์ต แต่ใช้การลงมือทำเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานได้เห็น และจดจำ

“ สิ่งที่จะทำให้เขาจะเชื่อ คือการทำให้ดู ให้เกิดความศรัทธา ” ³⁶

การปลูกฝังให้พนักงานไม่มองข้ามงานทุกอย่างที่อยู่ตรงหน้า ไม่เลือกทำเฉพาะงานเบาละทิ้งงานหนัก ในบทบาทของผู้บริหารคุณวรวิสร และภรรยา จึงไม่ละเว้นหน้าที่ของตนเอง และหน้าที่เพื่อส่วนรวม จึงทำทุกอย่างเท่าที่จะสามารถกระทำได้ ตั้งแต่การบริหารงานในภาพรวมจนกระทั่งการเสิร์ฟอาหาร ทำกับข้าว ยกโต๊ะ เช็ดโต๊ะ กวาดพื้น ถูพื้น

“ พี่จะไม่มีหน้ากาก ถึงแม้จะเป็นผู้บริหารแต่ก็มองงานบริการเป็นเรื่องสำคัญ อะไรก็ได้ที่ทำให้ลูกค้าพอใจ อยู่ตรงหน้าแล้วพอใจ พี่ทำได้หมด ” ³⁷

การปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับกลยุทธ์ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยการเลื่อนขั้น หรือการได้รับรางวัล จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เมื่อพนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับพนักงานทั่วไป ขึ้นเป็นหัวหน้างาน นั่นคือเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี และการได้รับตำแหน่งหมายถึงการที่จะต้องเป็นผู้ที่ช่วยดูแลพนักงานในระดับ ที่น้อยกว่าต่อไป และงานที่ได้รับมอบหมายจะมีจำนวนมากขึ้น ซึ่งถือเป็น

36-37 จากการสัมภาษณ์, คุณวรวิสร รัชพันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญชำนาญให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งขององค์กรอีกด้วย พนักงาน จึงตระหนักถึงความสำคัญของการทำหน้าที่ของตนไปพร้อมกับการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแบบอย่างจากผู้บริหารองค์กร

การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ส่งผลให้การแก่งแย่ง แข่งขันสูง รวมทั้งโรงงานอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นจำนวนมาก และค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูง ทำให้คนในชุมชน และในองค์กรบางส่วนอาจโยกย้าย ไปทำงานกันมากขึ้น

ชุมพรคานาน่า รีสอร์ตไม่ใช่เงินเป็นตัวแปรในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร แต่ใช้ความผูกพัน ความเป็นครอบครัว และการมีเจ้านายพระองค์เดียวกัน รวมทั้งหลักธรรม คำสอนเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร บางคนอยู่ตั้งแต่รุ่นคุณพ่อ คุณแม่เป็นผู้บริหารจนกระทั่งปัจจุบัน ยังไม่เคยียนอายุ อยู่กันจนแก่เฒ่า เช่น คุณยายท่านหนึ่งมีความรู้ และความชำนาญในการฝัดข้าว ซึ่งปัจจุบันน้อยคนนักที่จะรู้จักวิธีการฝัดข้าว จึงยังทำงานอยู่ที่รีสอร์ตจนถึงปัจจุบัน

การบริหารจัดการพนักงานที่อยู่ในวัยเกษียณอายุ ซึ่งถือเป็นรุ่นบุกเบิกของชุมพรคานาน่า รีสอร์ต จะไม่มีการตั้งกฎเกณฑ์เหมือนกับพนักงานทั่วไป เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นเปรียบเสมือนคุณตา คุณยายของเรา บางช่วงเวลาท่านอาจอ่อนล้า พักส่ายตาบ้างก็ไม่ใช่ไร ซึ่งบางองค์กรอาจมองว่าการทำงานเช่นนี้ ทำให้ใช้ต้นทุนในค่อนข้างมาก และยังไม่สามารถทำงานได้เท่ากับวัยรุ่น แต่สำหรับคุณวริสรแล้ว คุณตา คุณยายเหล่านั้นถือเป็นบุคคลที่มีความรู้

ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่อาจจะหาไม่ได้ในปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นกลุ่มคนที่ฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรค มาด้วยกัน จึงควรดูแลและให้ความสำคัญเสมือนบุคคลในครอบครัว

จากการที่พนักงานส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ รูปแบบการทำงานจึงไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิต เนื่องจากมีความมั่นคง จากการที่มีบ้าน มีสวน มีรถยนต์ และมีเงินเดือนประจำ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้คุณวรวิสร บริหารจัดการในรูปแบบของการให้ความรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน

“ถ้าเราให้เงินพนักงาน มันก็ไม่ยั่งยืน แต่ถ้าทำแบบนี้มันยั่งยืน” ³⁸

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบดังกล่าว ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานค่อนข้างมาก หากการทำงานเป็นเพียงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับเงินจำนวนหนึ่ง เมื่อเงินหมด เร็วแรงที่เสียไปก็ไม่อาจจะช่วยให้ชีวิตดำเนินต่อไปได้ แต่การนำองค์ความรู้มอบให้กับพนักงานควบคู่ไปกับการทำงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถประกอบอาชีพด้วยความรู้ที่ติดตัวไปตลอด เช่น การทำนา การปลูกผัก การเลี้ยงไก่ การทำปุ๋ยอินทรีย์ การทำน้ำหมักชีวภาพ การทำน้ำสมุนไพร เป็นต้น นอกจากองค์ความรู้ที่พนักงานได้รับจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ยังสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับลูก หลาน เครือญาติได้ สร้างอาชีพสุจริต และพัฒนาสู่อาชีพใหม่ต่อไปได้อีก เมื่อครอบครัวและชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ก็จะสามารถลดค่าใช้จ่ายในการใช้ชีวิตประจำวัน และยังเป็นการสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้อีกด้วยดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารงานในรูปแบบดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานเกิดความสุข ความรู้ และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท

³⁸ จากการสัมภาษณ์, คุณวรวิสร รัชพันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

การเห็นคุณค่าในการทำงาน

“ที่นี่มีทั้งความคิดที่ดี และความคิดที่ผิดพลาด
บางอย่างทำไปเพราะความไม่รู้
หลังจากที่เราพลาด เราต้องดูแล รักษา แก้ไขให้ดีขึ้น” ³⁹

คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำงานคือการเรียนรู้ ทั้งเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด และเรียนรู้ที่จะแก้ไข ชุมพรคaban่าจึงเป็นสถานที่ที่ฝึกพนักงานไปพร้อมกับการดำเนินธุรกิจ การทำให้พนักงานได้เรียนรู้ และปฏิบัติงานเกิดเป็นรายได้เสริมเล็กน้อยในแต่ละวัน ส่งผลให้พนักงานได้เห็นคุณค่าของตนเอง มีความสุขในการอยู่ร่วมกัน

³⁹ จากการสัมภาษณ์, คุณวริสร รัชพันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคaban่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

ในการบริหารจัดการคุณวริศมองถึงคุณค่าของงานเป็นหลัก ไม่ได้มุ่งเน้นไปในเรื่องผลตอบแทนทางธุรกิจ ดังเช่นโรงแรมอื่นทั่วไป ซึ่งจะมองถึงการควบคุมต้นทุน และสร้างกำไรตามหลักวิชาการจัดการโรงแรม แต่สำหรับคุณวริศการดำเนินธุรกิจจะมองไปที่วัตถุประสงค์ด้วย การใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพดี เพื่อสร้างความสุขให้พนักงาน และผู้ที่เข้ามาพัก โดยใช้ทุกอย่างที่นำมาใช้เป็นวัตถุดิบจะปลอดภัยหรือมีน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ถือเป็นการมองเห็นถึงคุณค่าที่จะเกิดขึ้น มากกว่าผลกำไร

“เมื่อก่อนเราไปซื้อข้าวให้พนักงานเป็นข้าวจากโคราช ทั้งไกล ทั้งค่าขนส่ง บางที่ข้าวมีเคมี มียากันมอด กินแล้วไม่อึดท้อง จึงเปลี่ยนมาเป็นปลูกข้าวเอง เราได้สีข้าวทุกวัน ได้แกลบ ได้รำ ได้ข้าวใหม่กินทุกวัน พนักงานมีกิจกรรม และมีสุขภาพดี”⁴⁰

ไม่เพียงแต่การเกิดคุณค่าต่อพนักงาน และผู้ที่เข้ามาพักในรีสอร์ท แต่ยังส่งผลไปถึงชุมชนรอบข้างอีกด้วย การปลูกข้าวในพื้นที่รีสอร์ทมีปริมาณ ไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงรับซื้อข้าวปลอดภัยจากชุมชนที่ทำเกษตรอินทรีย์ เป็นการสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในชุมชน และยังเป็นกุศโลบาย ให้ชุมชนหันมาเห็นคุณค่าของการปลูกข้าวแบบปลอดภัยอีกด้วย สำหรับพนักงานในรีสอร์ท การมองเห็นคุณค่าในการทำงานเกิดขึ้นจากการสัมผัสด้วยตนเอง และจากการที่ผู้บริหารพยายามทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง สอดแทรกและปลูกฝังมุมมองด้านค่าตอบแทนที่มีค่ามากกว่าเงิน

40 จากการสัมภาษณ์, คุณวริศ รัชพันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

“พี่พยายามจะทำให้เขาเห็นว่า อย่ามองเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นเงินเป็นสิ่งสำคัญ บางครั้งการสวมกอด การจับมือ การจับไหล่ การให้ขนม ก็ถือเป็นค่าตอบแทน เป็นกำลังใจให้กับทุกคน” ⁴¹

ในการดูแลพนักงานของชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท จึงไม่ได้ให้เพียงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แต่ยังมอบการดูแล เอาใจใส่พนักงานเสมือนคนในครอบครัว ช่วยเหลือเจือจุน และไม่มองข้ามสิ่งเล็กๆ น้อยๆ บางครั้งเมื่อผู้บริหารออกเดินทางไปต่างจังหวัดก็จะมีขนม เสื้อผ้า หนังสืออ่านกลับมาฝากพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เห็นถึงคุณค่าของการอยู่ร่วมกัน ซึ่งจะเกิดคุณมากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพัน ช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน ไม่แก่งแย่งแข่งขันชิงดีชิงเด่นเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลตอบแทน



41 จากการสัมภาษณ์, คุณรัชวัลย์ เพิ่มพูนประเสริฐผู้จัดการ ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท, วันที่ 25 ตุลาคม 2555

การจัดวางงานที่เหมาะสม ฟังพอใจ

การวิจับุคคลกรให้เหมาะสมกับงาน โดยการสังเกตพฤติกรรมจากการสัมภาษณ์ และความใกล้ชิดในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสมดุลกันระหว่างงานและคนทำงาน พนักงานไม่เบื่อหน่าย และเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ พัฒนาต่อยอดการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

“ป้าแมวประทับใจมากที่สุดที่ได้ไปเข้าร่วมการอบรมเพราะป้าแมวมีความรู้่น้อย ได้รับการอบรมในเรื่องสมุนไพร แต่เมื่อกลับมาที่รีสอร์ท ป้าแแนวซึ่งไปอบรมเรื่องน้ยาชนิดต่างๆ แพน้ย้า ไม่สามารถทำได้ ป้าแมวจึงมาทำน้ยาเองถึงแม้จะเหนื่อยแต่มีความสุข อาจารย์สอนให้เราทำ เราก็เรียนรู้และพัฒนาไปเรื่อยๆ” ⁴²

จากการได้ทำงานตามความถนัด ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและไม่ย่อท้อต่อความเหน็ดเหนื่อย และเกิดการพัฒนาต่อยอดให้เหมาะสมกับงาน อีกทั้งยังเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับผู้ที่มาเยี่ยมชมได้อีกด้วย ซึ่งไม่เพียงแต่พนักงาน

42 จากการสัมภาษณ์,ป้าแมว เจ้าของที่บ้านคนมีน้ยา ,วันที่ 25 ตุลาคม 2555

[illegible]

เมื่อเรียนรู้เพิ่มเติมและหมั่นศึกษา ฝึกฝนจนท้ายที่สุดรีสอร์ทสามารถผลิตน้ำมันไบโอดีเซลใช้ได้ ทำให้ลดค่าใช้จ่ายได้ส่วนหนึ่ง และยังเป็น การนำเศษอาหาร กากผลไม้มาใช้ให้เกิดประโยชน์อีกด้วย

56

พนักงานทุ่มเท และรักในงานที่ทำ

“อาจจะไม่ได้ในสิ่งที่รัก แต่ขอให้รักในสิ่งที่ทำ”

จากคำกล่าวข้างต้น มิได้เป็นเพียงคำพูดสวยหรูที่สร้างความรู้สึกประทับใจให้กับผู้ที่ได้ยิน แต่สำหรับชุมพรคานา รีสอร์ท เป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นและสัมผัสได้จากพนักงานทุกคน การรักในงานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่สั่งสมมาตลอดระยะเวลาในการทำงาน บวกกับการร่วมกันฝ่าฟันวิกฤตต่างๆ ร่วมกันมาโดยตลอด ทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันที่จริงใจ หลายคนที่ทีมงานได้ไปสัมผัส และต่างพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า

“สิ่งที่ทำให้ยังคงทำงานที่นี่ไม่ไปไหน เป็นเพราะนายหัวเป็นคนดี พูดจาดี ยิ้มตลอด” ⁴³

“อยู่ที่นี่ได้หมดทุกอย่าง ทั้งงาน ตัวเราเอง และครอบครัว มีความสุขทั้ง 3 ส่วน และไม่รู้จะหาได้จากที่ไหนแล้ว ครอบครัวเรามีความสุข งานเรามีความสุข” ⁴⁴

“ไม่คิดจะไปที่ไหนแล้ว รักที่นี่” ⁴⁵

การสร้างความมั่นคงในการทำงานด้วยความรักและความผูกพันในงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ได้เห็นคุณค่าของงาน และคุณค่าของตนเอง ช่วยเหลือเพื่อนต่างแผนก เมื่อตนมีเวลาว่าง หรือเสร็จจากงานเกิดความสัมพันธ์ลดความแตกแยก และความไม่เข้าใจกันในการทำงานได้อย่างดี

43-45 จากการสัมภาษณ์, พนักงานในชุมพรคานา รีสอร์ท, วันที่ 25 ตุลาคม 2555

ความสุขจากการให้โอกาสในการทำงาน

“เราคิดว่าเราไม่ใช่โรงแรม ใครไม่ดีเราให้โอกาสและให้อภัยเสมอ ตั้งใจให้ที่นี่เป็นห้องเรียนของการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์และสร้างความสุขที่ยั่งยืน” ⁴⁶

ชุมพรคaban่า รีสอร์ทให้โอกาสกับพนักงานในการเลือกเส้นทางเดินของตนเอง เมื่อมาถึงจุดหนึ่งในการทำงาน หากพนักงานเลือกที่จะอยู่ทำงานจนวัยเกษียณ ที่นี่ก็พร้อมที่จะอยู่เคียงข้าง และดูแลยามแก่เฒ่า ให้โอกาสได้ทำงานจะเกินวัย 60 ปีได้ เสมือนเป็นญาติ พี่น้องที่อยู่ร่วมหลังคาเดียวกัน หากแต่ทางเลือกจะเป็นไปในรูปแบบอื่น การโยกย้ายถิ่นฐาน หรือการลาออกจากงานก็เป็นอีกทางเลือกที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารก็ยังให้โอกาสในการกลับมาทำงานได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องขึ้นอยู่กับเหตุผลที่เหมาะสมด้วย

พนักงานบางคนลาออกและขอเข้ามาทำงานใหม่ถึง 4 ครั้ง เนื่องด้วยวัยและประสบการณ์ยังน้อย จึงทำให้อยากออกไปผจญภัยในโลกกว้าง เมื่อก้าวเท้าออกไปจากบ้านแห่งความพอเพียงแห่งนี้แล้วพบว่าโลกกว้างไม่น่าอยู่อย่างที่เราคิดฝันไว้ สิ่งที่ต้องไปพบล้วนมีแต่ความเหินแกลตัว เหินแกลได้การทำงานหนักที่ต้องแลกด้วยแรงกายและปิ่นทองจิตใจ ส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นหันกลับมาหาบ้านแห่งความพอเพียงอีกครั้ง จนต้องมีการตั้งกฎ กติกาใหม่ หากลาออกไปแล้ว ระยะเวลาครบ 2 ปีจึงจะสามารถกลับมาสมัครใหม่ได้ เพื่อให้ไปทดลองใช้ชีวิต ให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

⁴⁶ ที่มาของข้อมูล, <http://chumphontrip.com/chumphon-cabana-agri-nature-learning-center.html>

นอกจากโอกาสในการให้ทำงานแล้ว ยังเปิดโอกาสในการสร้างและสะสมบุญที่เกิดจากปลูกฝังของผู้บริหาร การใช้เวลาว่างในการสนทนากับพนักงานถึงเรื่องหลักธรรมในการทำงานและในชีวิตประจำวันส่งผลให้พนักงานตกผลึกทางความคิดและการกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับการคัดเลือกและพัฒนาพนักงานคุณวริสรได้แบ่งพนักงานออกเป็น 3 ระดับคือ

- **พนักงานระดับสูง :** จะเป็นผู้ที่มีทศพิธราชธรรม อย่างน้อย 2 ข้อแรก คือ ทาน การเป็นผู้ให้อย่างจริงใจ ศีล ผู้ที่มีศีลจะครอบคลุมไปยังข้ออื่นได้ ซึ่งได้แก่ การบริจจาค การสละสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือมีประโยชน์น้อย เพื่อสิ่งที่ดีกว่า ความอ่อนโยน หรือเคารพในเหตุผลที่ควร มีสัมมาคารวะ ต่อผู้อาวุโส และอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันหรือต่ำกว่า มีความเพียร มีความอดสาหัส ปราศจากความเกียจคร้าน ความไม่โกรธ ไม่พยายาม มุ่งร้ายผู้อื่น ไม่ก่อทุกข์หรือเบียดเบียนผู้อื่น มีความอดทนต่อสิ่งทั้งปวง มีความเที่ยงธรรมตั้งอยู่ในกรอบ ประเพณี เป็นต้น
- **พนักงานระดับกลาง :** ต้องมีพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เห็นคนอื่นขาดความรู้ ก็กรุณาให้ความรู้ ทำให้คนอื่นดีขึ้น มุทิตาให้ความรู้แก่คนอื่น และอุเบกขา ไม่แบ่งออกเป็นฝ่าย ซึ่งต้องพัฒนาคนของเราให้ได้
- **พนักงานระดับล่าง :** จะต้องถูกฝึกให้มีอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งหมายถึง ความพอใจรักใคร่ ความพากเพียร ความเอาใจใส่ และความหมั่นสวดส้องในเหตุผล⁴⁷

⁴⁷ ที่มาของข้อมูล, เทิดทูน ไทศรีวิชัย, 2553, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ดังนั้นการที่พนักงานแต่ละคนจะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่เพียงผล
การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่ยังรวมไปถึงการสะสมความดี
สะสมบุญและประพจน์ ปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักธรรม หลักแห่งความถูกต้องอีกด้วย

การให้ออกาสไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะพนักงานในรีสอร์ทเพียงเท่านั้น
แต่ยังรวมไปถึงบุตร หลานในครอบครัวของพนักงานทั้งหมด ซึ่งสามารถร่วมเรียนรู้
แนวทางการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต ในช่วงปิดภาคการศึกษา
เข้ามาเรียนรู้ได้ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตน้ำยาอเนกประสงค์ การทำน้ำมันไบโอดีเซล
การทำน้ำส้มควันไม้ การทำถ่านไม้ การทำปุ๋ยชีวภาพ เป็นต้น บางคนสามารถนำ
ความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพของตนเองเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับครอบครัว
บางคนนำไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้ทราบเพื่อเป็นการขยายผลต่อไป และบางส่วน
ของผู้ที่ได้มาเรียนรู้จนเกิดเป็นความประทับใจ รักในสิ่งที่ได้เรียนรู้และกลับมา
ทำงานที่รีสอร์ท เพราะได้เห็นถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว ซึ่งสอดคล้อง
ตามวัตถุประสงค์ของรีสอร์ทตามที่คุณวิสรได้ตั้งเป้าหมายไว้

“อยู่ที่นี่ได้อะไรหลายอย่างจาก ลูกได้เรียนหนังสือ
พอปิดเทอม เขาก็ให้ออกาสมาเรียนรู้ที่นี่ ใช้ชีวิตที่นี่ ให้มาฝึกทำน้ำยา
และทำอะไรอีกหลายอย่าง อยากหารายได้พิเศษก็ทำได้ เขาก็ให้ออกาสหมด
อยากมาทำน้ำยา ทำไบโอดีเซล ท่านก็ให้ทำหมดเลย” ⁴⁸

⁴⁸ จากการสัมภาษณ์, คุณวชิรา ชีวะ ผู้ช่วยผู้จัดการ ชุมพรคานา รีสอร์ท,
วันที่ 24 ตุลาคม 2555

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน



การสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด ถือเป็นสิ่งสำคัญของงานบริการในชุมพรคานา รีสอร์ท ในทุกพื้นที่ตั้งแต่ก้าวเข้าสู่ขอบเขตของรีสอร์ทแห่งนี้ ผู้ที่เข้ามาพักจะสัมผัสได้ถึงความสะดวกสบายของพื้นที่ ตั้งแต่มุมเล็กๆ ภายในห้องพักจนกระทั่งแนวชายหาดที่ทอดยาว

จากการที่นำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ขยะในรีสอร์ทกลายเป็นสิ่งที่สามารถนำกลับไปใช้ประโยชน์ได้อีก และเลือกใช้วิธีการลดปัจจัยที่ทำให้เกิดปริมาณขยะ อีกทั้งยังมีการจำหน่ายและกำจัดอย่างถูกวิธี จึงทำให้ทั่วทุกบริเวณของพื้นที่รีสอร์ทสะอาด ไม่มีมลพิษสร้างความสบายใจให้กับผู้ที่เข้ามาพักได้เป็นอย่างดี

นอกจากบริเวณห้องพักและรอบรีสอร์ต พื้นที่สำคัญอีกจุดหนึ่งที่คุณวริสรให้ความสำคัญในการรักษาความสะอาดและไม่ทำลายสภาพธรรมชาติดั้งเดิมคือ แนวชายหาด และบริเวณจุดดำนํ้าของรีสอร์ต ในการจัดกิจกรรมต่างๆ จะทำวิเคราะห์ถึงการส่งผลกระทบต่อแนวชายหาด จึงไม่มีสิ่งก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่จำเป็น แต่คงไว้ซึ่งพืชพรรณไม้ที่ขึ้นตามธรรมชาติ เช่น ผักบู่ทะเล สนทะเล เพื่อที่ลดการกัดกร่อนของแนวชายหาด ซึ่งมองดูแล้วอาจจะต่างจากที่อื่นๆ เนื่องจากรีสอร์ตและสถานที่ท่องเที่ยวส่วนมากจะตัดถนนไปให้เข้าใกล้ที่พักและแหล่งท่องเที่ยวให้ใกล้ที่สุดเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ที่พัก โดยไม่คำนึงถึงสภาพธรรมชาติที่ถูกรบกวนและเสียไปในที่สุด



นอกจากการรักษาธรรมชาติของพื้นที่แล้ว สิ่งหนึ่งที่สร้างความประทับใจในการตกแต่งสถานที่พัก คือการเลือกใช้วัสดุที่ลดมลพิษต่อสภาพแวดล้อม เช่น ใช้ไม้แขวนเสื้อที่ทำด้วยไม้แทนพลาสติก ใช้ราวตากผ้าที่ทำด้วยไม้และเชือกแทนราวพลาสติก และป้ายแสดงรายการต่างๆ ในห้องพัก



สิ่งเล็กน้อยเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของการดำเนินธุรกิจแบบห่วงใยสภาพแวดล้อม เพื่อลดมลพิษทางอากาศจากการเผาไหม้และการใช้วัสดุที่ย่อยสลายยาก จึงเปลี่ยนมาใช้ไม้ ซึ่งเป็นวัสดุที่ทนทาน ย่อยสลายได้ง่ายกว่า และไม่เกิดมลพิษทางอากาศ ส่งผลให้ชุมชนปราบาน่า รีสอร์ท ลดปริมาณขยะในแต่ละปีได้เป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังเป็นตัวอย่างที่ดีในการประยุกต์ใช้วัสดุธรรมชาติมาเป็นของใช้ในห้องพักเพื่อลดการกำจัดขยะ และลดมลพิษจากการเผาไหม้พลาสติกได้เป็นอย่างดี



การจัดภูมิทัศน์ให้มีความร่มรื่น สะอาด และทุกพื้นที่ เกิดการใช้ประโยชน์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นบริเวณทางเดินเข้าสู่ที่พัก หรือบริเวณโดยรอบอาคารถูกจัดวางสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระเบียบ ถึงขั้นที่ออกแบบให้กลมกลืนกับธรรมชาติ สีสันไม่ฉูดฉาด ทางเดินที่ปกคลุมไปด้วยหลังคาจากพรรณไม้نانาชนิด และป้ายบอกทางที่ทำด้วยวัสดุธรรมชาติ ส่งผลให้เกิดความสบายตา ผู้ที่เข้ามาพักเกิดความปลอดภัย เพราะไม่มีสิ่งกีดขวางที่เป็นอันตราย และต้นไม้มีการตัดแต่งทรงพุ่ม ไม่กีดขวางและไม่กรงรัง

ความเป็นระเบียบและความสวยงาม ดึงดูดให้ผู้ที่เข้ามาพักได้ชื่นชมบรรยากาศบริเวณรอบรีสอร์ทด้วยความรู้สึกที่ผ่อนคลาย จากได้รับอากาศที่บริสุทธิ์ และสดชื่น ได้รับความรู้จากป้ายนิเทศระหว่างทางเดิน และจากวิทยากรประจำจุดต่างๆ รวมทั้งได้สัมผัสกับความงดงามที่ทรงคุณค่าของพืชพรรณไม้نانาชนิด อีกทั้งยังได้เรียนรู้การนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในบริเวณศูนย์เรียนรู้ที่ได้จัดแสดงไว้โดยรอบที่พัก

การใช้พื้นที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด



การใช้พื้นที่โดยมุ่งเน้นที่ประโยชน์สูงสุด โดยการทำโครงการ “ไก่เลื่อนลอย” คือ การเลี้ยงไก่ในพื้นที่ต่างๆ รอบบริเวณศูนย์การเรียนรู้ ที่เป็นพื้นที่ว่าง ในระยะเวลาสั้นๆ เมื่อไก่ขี้เล้งที่พื้นดินจึงนำมาทำปุ๋ย เพื่อใช้ปลูกพืชผักสวนครัวหลากหลายชนิดสำหรับพนักงาน และนำมาใช้ในครัววีรสูตร เช่น มะกรูด พริกขี้หนู มะละกอ โหระพา กะเพรา เป็นต้น



การดำเนินการดังกล่าว ทำให้พื้นที่เกิดประโยชน์ นำผลผลิตมาใช้ อีกทั้งยังเป็นการบำรุงดินให้อุดมสมบูรณ์อีกด้วย

นอกจากนั้นการปลูกพรรณไม้หลากหลายชนิด รอบพื้นที่รีสอร์ท
ซึ่งไม่เพียงแต่ให้ความร่มรื่นกับผู้เข้ามาศึกษาบริเวณศูนย์การเรียนรู้
แต่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาหารนานาชาติได้อีกด้วย



อาหารเช้าหลากหลายเมนูหอมกรุ่นพร้อมให้บริการ ประกอบไปด้วย
ข้าวต้มเคี้ยวข้างด้วยสมุนไพรแห้งผอย เช่น ใบมะกรูด ตะไคร้ ถั่วฝักยาว
หอมแดง และน้ำบูดูรสเข้มข้น บางวันจะมีน้ำฝาง น้ำตะไคร้ สมุนไพรแก้ร้อนใน
เพิ่มความสดชื่น สลัดผักสดปลอดสาร และผลไม้ตามฤดูกาล เช่น สับปะรด
กล้วยเล็บมือนาง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลผลิตจากการปลูกพืชผักสวนครัวในพื้นที่
ศูนย์การเรียนรู้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งนอกจากจะนำมาประกอบ
อาหารแล้วยังสามารถนำมาใช้เป็นวัตถุดิบในการทำน้ำยาชนิดต่างๆ เช่น มะกรูด
มะนาว มะละกอ และตะลิงปิง ซึ่งเป็นส่วนผสมในการทำน้ำยาทำความสะอาด
แชมพู สบู่ น้ำยาล้างจาน ทำให้ลดต้นทุน ในการผลิตได้อีกด้วย

กลยุทธ์สร้างสุขขององค์กร

“ถ้าสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงให้กลับเป็นเศรษฐกิจแบบพอเพียง ไม่ต้องทั้งหมด แม้จะไม่ถึงครึ่ง อาจจะเศษหนึ่งส่วนสี่ ก็จะสามารถที่จะอยู่ได้ การแก้ไขต้องใช้เวลา ไม่ใช่ง่าย ๆ โดยมากคนก็ใจร้อนเพราะเดือดร้อน แต่ว่า ถ้าทำตั้งแต่เดี๋ยวนี้ก็จะสามารถที่จะแก้ไขได้”⁴⁹

การบริหารจัดการชุมพรคabaná รีสอร์ทโดยใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงได้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีของรีสอร์ท ซึ่งผู้บริหารจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับความมุ่งมั่น ตั้งใจ และอดทนรอคอย ระยะเวลาที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ล้มเลิก หรือใจร้อนหยุดเสียก่อน

“เราใช้องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อน สิ่งที่ทำปัจจุบัน มีคน เข้ามาใช้บริการทั้งบริการความรู้ บริการห้องพัก บริการอาหาร และสิ่งที่เรา น้อมนำทฤษฎีของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาประยุกต์ใช้จนได้ผล จึงวางทิศทางที่จะไป มีรายได้ไว้ชำระหนี้ส่วนที่เหลือ หนี้ย่อยลงหรือหมดเมื่อไร จะทำบุญให้มากขึ้น ช่วยเหลือประชาชนคนไทยที่พระองค์ท่านทรงรักและห่วงใย มาโดยตลอดให้มากขึ้น จนกว่าชีวิตจะหาไม่ ตามที่ตั้งจิตอธิษฐานไว้ว่าจะทำงาน ตามรอยเบื้องพระยุคลบาท ถวายเป็นราชพลี”⁵⁰

49 จากพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แก่ผู้เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพร เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2540

50 ที่มาของข้อมูล, เทิดทูน ไทศรีวิชัย, 2553, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริอยู่เหนือกว่าเศรษฐกิจแบบทุนนิยมของตะวันตก ซึ่งทางตะวันตกจะเกี่ยวกับเรื่องวัตถุที่เป็นรูปธรรม เช่น เงิน ทรัพย์สิน ถ้าไร ไม่เกี่ยวกับเรื่องจิตใจ ซึ่งเป็นนามธรรม เศรษฐกิจพอเพียงมีขอบเขตกว้างขวางกว่าเศรษฐกิจนายทุน หรือเศรษฐกิจด้านธุรกิจ เพราะครอบคลุมถึง 4 ด้าน ⁵¹ ดังนี้

มิติด้านเศรษฐกิจพอเพียง : แบบพออยู่ พอกิน ให้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบสัมมาอาชีพ เพื่อให้พึ่งตนเองได้ ให้พ้นจากความยากจน ซึ่งผู้บริหารและพนักงานในชุมพรคานา รีสอร์ทได้น้อมนำแนวทางและดำเนินอยู่บนวิถีแห่งความพอเพียง หมั่นเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนา และสร้างสรรค์แนวทางการดำรงชีวิตที่ไม่เบียดเบียนธรรมชาติ จากตนเอง สู่ครอบครัว และชุมชน เป็นวงกว้างอย่างค่อยเป็นค่อยไป

การดำเนินการในมิตินี้จะต้องเกิดจากการฝึกฝน เนื่องจากแต่ละคนมิได้รับการเลี้ยงดูในรูปแบบนี้มาตั้งแต่เกิด สังคมและชุมชนหล่อหลอม เลี้ยงดูมาในรูปแบบของสังคมเศรษฐกิจ ดังนั้นการที่จะใช้ชีวิตอยู่อย่างพอเพียงและพึ่งตนเองได้นั้น จะต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ จึงจะเกิดความพอเพียงอย่างแท้จริงได้ ชุมพรคานา รีสอร์ทไม่เพียงแต่ฝึกฝนแนวคิด แนวทาง วิธีการให้กับพนักงาน แต่ยังเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ฝึกคิด แสวงหาสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และส่วนตนให้มากที่สุด โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

มิติด้านจิตใจ : มุ่งเน้นจิตใจที่รู้จักพอ คือ พอดี พอประมาณ และพอใจ ในสิ่งที่มี ยินดีในสิ่งที่ได้ ไม่โลภ เศรษฐกิจพอเพียงจะต้องเริ่มที่ตัวเอง โดยการสร้างรากฐานที่มั่นคง โดยเริ่มจากใจที่รู้จักพอ เป็นการปฏิบัติตาม ทางสายกลาง ⁵²

จากการปฏิบัติตามแนวทางแห่งความพอเพียง การทำดี คิดดี พูดดี กับเพื่อนร่วมงาน ทุกวันจนเกิดเป็นกิจวัตรที่ขาดมิได้ ส่งผลต่อความรู้สึกในจิตใจ ของพนักงาน บางคนรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน บางคนรู้สึกรัก และห่วงหาอาทร และบางคนรู้สึกได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนเอง และครอบครัว พร้อมทั้งจะหยุดทุกอย่างไว้ที่นี่ ไม่ดิ้นรน ขวนขวายหาสิ่ง ที่มากกว่านี้ เพราะความพอ พอใจในสิ่งที่ตนเป็น พอดีในสิ่งที่ตนมี ไม่ต้องการ แข่งขันกับใคร อยู่แบบพอมีพอกิน มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ได้ใช้ชีวิต ส่วนหนึ่งกับการตอบแทนโอกาสที่ได้รับจากภริยา ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนและสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ให้เกิดความเข้มแข็ง ไม่มีอบายมุขและสิ่งเสพติด อยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคีและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

การตั้งมั่นอยู่บนความพอเพียง นำมาสู่ความสุขต่อตนเองครอบครัว และชุมชน เมื่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งไม่ต้องเดินทางไปทำงานในเมืองด้วย ระยะเวลาที่ไกลและจะต้องทำงานด้วยความเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า อีกทั้ง ยังเต็มไปด้วยมลภาวะเป็นพิษที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ซึ่งทำให้เกิดความกังวลและเครียด ซึ่งต่างจากการทำงานในชุมชนพรคาบาน่า สถานที่ทำงานที่เต็มไปด้วยกลิ่นอายของธรรมชาติและความเป็นครอบครัว

มิติทางด้านสังคม : มุ่งให้เกิด สังคมที่มีความสุขสงบ ประชาชน มีความเมตตา เอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ มุ่งให้เกิด ความสามัคคีร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้โดยปราศจากการเบียดเบียนกัน การเอาัดเอาเปรียบกัน การมุ่งร้ายทำลายกัน ⁵³

การที่ผู้บริหารตั้งมั่นอยู่ในหลักธรรม และส่งต่อพนักงานด้วยกิจกรรม และการสอดแทรกในรูปแบบต่างๆ ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความเอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน มีจิตใจที่ปล่อยวาง ไม่ชิงดีชิงเด่น หรือใส่ร้ายป้ายสี ซึ่งนอกจาก หลักธรรมคำสอนแล้ว ด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ในการอยู่ร่วมกัน แบบครอบครัว ทำให้พนักงานไม่มุ่งทำร้าย ไม่เบียดเบียนกัน ส่งผลให้ การดำเนินงานเป็นไปด้วยรอยยิ้มและความสุข หากมีปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข ร่วมกัน เกิดความสงบสุขในสังคมเล็กๆ แห่งนี้

การดูแลเอาใจใส่พนักงานตั้งแต่วัยรุ่น คุณแม่ของคุณวริสร ทำให้พนักงาน เกิดความรักและความผูกพันกับสถานที่ทำงาน และเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะ ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ไปด้วยกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งใจไว้ ซึ่งสำหรับบางองค์กรแล้ว เนื้องานและค่าตอบแทนอาจเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ แต่หากพบว่าเพื่อนร่วมงานไม่จริงใจ เจ้านายไม่เป็นมิตร พนักงานจะใช้ชีวิต อยู่ร่วมกันอย่างไม่มีความสุข แต่สำหรับชมพุดาบนา รีสอร์ท ซึ่งใช้หลักธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินกิจการ ทำให้พนักงานในองค์กรซึ่งถือเป็น ชุมชนเล็กๆ ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เกิดความรักแลปรารถนาดีต่อกัน จนเกิดเป็นความห่วงใยและผูกพันกัน

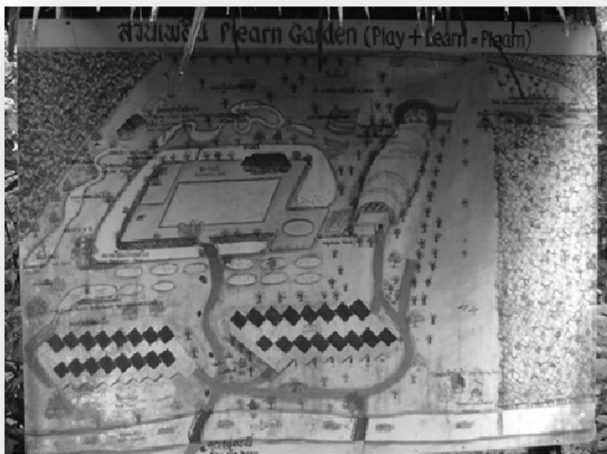
มิติทางวัฒนธรรม : วิถีชีวิตของประชาชน วิถีชีวิตที่ประหยัด อดออม มีชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ไม่ตกเป็นทาสของวัตถุนิยมและบริโภคนิยม ซึ่งทำให้เกิดการเป็นหนี้สิน เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นปัญหาสังคมที่ร้ายแรงที่สุดปัญหาหนึ่งที่บ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ⁵⁴

วัฒนธรรมทางสังคมของชาวมุขพร จะมีความต่างกันอย่างออกไป ชาวมุขพรเหนือจะมีลักษณะนิสัยที่อ่อนโยน เชื่องช้า ใจเย็น ชาวมุขพรใต้จะมีลักษณะนิสัยที่ตรงข้ามกันออกไป เช่น ใจร้อน คล่องแคล่ว ว่องไวในการทำงาน ซึ่งพนักงานที่อยู่ในส่วนใหญ่มักจะเป็นชาวมุขพรเหนือ ดังนั้นจึงจะต้องทำความเข้าใจถึงลักษณะนิสัย และความเป็นอยู่ของพวกเขา เพื่อที่จะได้สามารถสื่อสารกันได้อย่างเข้าใจ และไม่เกิดความเข้าใจผิดซึ่งกันและกัน จากความต่างของลักษณะภูมิสังคม ทำให้ผู้บริหารใส่ใจ เรียนรู้ และสังเกตลักษณะความต่างทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเป็นอยู่ของพนักงาน เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมกับงานแต่ละหน้าที่ เป็นการลดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของทั้งสองฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานด้านการบริการ ที่ต้องพบปะผู้คนจำนวนมาก ปัจจัยสำคัญที่นอกเหนือไปจากความต่างทางด้านวัฒนธรรมอีกประการหนึ่งคือ ความต่างทางด้านพื้นฐานการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงใช้วิธีการสอดแทรกหลักธรรมให้กับพนักงานเพื่อให้ตนเองได้ทบทวน และมีข้อคิดในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำวัน

51-54 ที่มาของข้อมูล, เทิดทูน ไทศรีวิชัย, 2553, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

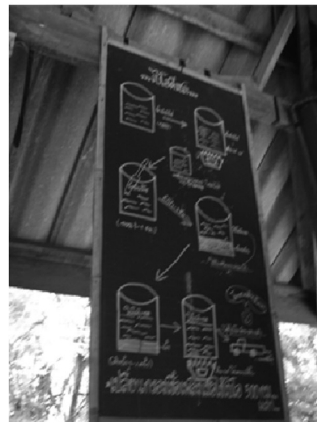
แนวทางปฏิบัติแห่งองค์กรธุรกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง

1. มองการณ์ไกลในการบริหารจัดการและตัดสินใจในเชิงนโยบาย ไม่มุ่งหวังกำไรในระยะสั้นแต่ตระหนักถึงประโยชน์ในระยะยาวซึ่งคุณวรวิสร ได้วางแผนระยะยาวในการบริหารจัดการชุมพรคานา รีสอร์ท ให้เป็นเรียนแรม ซึ่งเป็นสถานที่พักผ่อนและเผยแพร่องค์ความรู้ตามศาสตร์แห่งพระราช



2. ให้คุณค่าแก่พนักงานอย่างจริงจัง และพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาพนักงานของตนเองให้เป็นผู้บริหาร หลักเล็งการให้พนักงานออกแม้แต่ในยามทุกข์ยากทางเศรษฐกิจ ดังจะเห็นได้จากเหตุการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจที่ผ่านมา ชุมพรคานา รีสอร์ท ประสบกับปัญหาต่างๆ มากมาย แต่คุณวรวิสรไม่เคยที่จะไล่พนักงานออก แต่ใช้วิธีการชิงเชือกให้ตั้ง ดึงวินัยให้แน่น เพื่อให้ทุกคนผ่านพ้นวิกฤตไปด้วยกัน จะมีก็เพียงพนักงานที่ประสงค์จะลาออก เพื่อไปทำงานที่อื่นเพียงเท่านั้นที่ลาออกไปเอง

3. จริใจและหวังดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจทั้งหมด รวมถึง ประชากรและสังคมในอนาคต ชุมพรคabaná รีสอร์ท มีศูนย์การเรียนรู้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีความตั้งใจที่จะเผยแพร่องค์ความรู้ ดังนั้นจึงมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อผู้ที่เข้ามาเยี่ยมชม ไม่เก็บความรู้ไว้กับองค์กร เพียงอย่างเดียวแต่ร่วมกันเผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบอีกด้วย



4. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร ทั้งส่วนของผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการหรือกระบวนการผลิตผู้ที่เข้ามาสัมผัส ชุมพรคabaná จะได้รับการบริการที่เต็มไปด้วยรอยยิ้ม และผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากนวัตกรรมที่มุ่งสู่ความสมดุลของธรรมชาติ เช่น ผลิตภัณฑ์สมุนไพรที่ใช้ใน ห้องพัก อาหารที่ผลิตจากวัตถุดิบปลอดสารเคมีเพื่อบริการผู้ที่เข้ามาพักใน รีสอร์ท และที่พักที่ออกแบบโดยคำนึงถึงการรักษาสภาพแวดล้อมเป็นหลัก

5. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

โดยการคิดรอบด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การทำน้ำมันไบโอดีเซลจากเศษอาหาร เปลือกผลไม้ และน้ำมันที่ใช้แล้วในแต่ละวัน ทำให้พนักงานไม่ต้องทิ้งให้เป็นมลพิษ แต่สามารถนำมาผ่านกระบวนการจนออกมาเป็นน้ำมันไบโอดีเซลได้ ซึ่งช่วยให้ประหยัดค่าน้ำมันในการไปจ่ายตลาด และสร้างความรู้ให้กับพนักงานในองค์กรและผู้ที่เข้ามาศึกษาเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี



6. ใช้และพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าชุมพวคาบาน่า รีสอร์ท ได้ใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ เข้ามาช่วยในการจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการใช้สารสนเทศในการจัดระบบข้อมูล ผู้ที่เข้ามาพัก ระบบการเชื่อมโยงข้อมูลและสืบค้นข้อมูลสำหรับผู้เข้าพัก ในรูปแบบ Wireless Internet รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อก่อสร้างอาคารพักที่แข็งแรง และรองรับการเกิดภัยจากภัยธรรมชาติได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้ที่เข้ามาพักรู้สึกปลอดภัยและอบอุ่นใจ

7. มีการวางแผนธุรกิจอย่างบูรณาการ โดยการวางแผนการบริหารจัดการให้มีความสอดคล้องกันในแต่ละฝ่าย แต่ละแผนก ให้มีการเกื้อหนุนกันเอง เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการแสวงหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพมาบริการผู้ที่เข้ามาพัก ในรีสอร์ท เช่น ในการผลิตอาหารของฝ่ายครัวในแต่ละมื้อจะใช้วัตถุดิบที่มีความสดใหม่ และไร้สารเคมี เช่น ข้าวและพืชสมุนไพรต่างๆ ที่อยู่ในพื้นที่ของชุมพรคabaná รีสอร์ทและชุมชนโดยรอบ การไปจับจ่ายซื้อของจะใช้รถของโรงแรมที่เติมน้ำมันไปโอดีเซลที่ทำขึ้นเอง ในส่วนของอาคารที่พัก การทำความสะอาดและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สบู่ แชมพู จะใช้ผลิตภัณฑ์จากบ้านน้ำยา ซึ่งผลิตจากพรรณไม้หลากชนิด ซึ่งส่งกลิ่นหอม สร้างความผ่อนคลายให้กับผู้ที่มาเข้าพัก โดยเสียค่าต้นทุนการผลิตไม่มาก และไม่มีสารพิษตกค้าง เนื่องจากไม่ใช้สารเคมีในการกำจัดวัชพืชและแมลง แต่จะใช้สารชีวภาพที่ผลิตขึ้นเอง เช่น น้ำส้มควันไม้ ตะไคร้หอม เป็นต้น



8. หลีกเลี่ยงความเสี่ยงโดยการมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ทำให้มีหลักประกันของการผลิตและการบริโภค ชุมพรคabanานำมีการให้บริการที่หลากหลาย ทั้งทางด้านการเข้าพักอาศัยในรูปแบบของห้องพัก และบ้านพัก อีกทั้งยังมีกิจกรรมให้ผู้เข้ามาพักได้ผ่อนคลายหลายรูปแบบ เช่น การดำน้ำดูระบบนิเวศแนวปะการัง พักผ่อนริมชายหาด วายน้ำ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ผู้เข้ามาพักได้รับความสะดวกสบาย สามารถเลือกกิจกรรมในรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเองได้ทุกเพศ ทุกวัย



9. มีการจัดอบรม
รวมถึงการแบ่งปันองค์ความรู้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่เครือข่าย ชุมชน สังคม ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ในชุมพรคabanานำ รีสอร์ทได้ถูกจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ สำหรับพนักงาน และคนในชุมชน โดยมุ่งเน้นที่การสืบทอดแนวทางพระราชดำริในการอยู่อย่างพอเพียงสามารถเลี้ยงตนเองได้ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากการที่ได้เห็นตัวอย่างในการลงมือปฏิบัติจริง เช่น การปลูกข้าวปลอดสารเคมีที่เกิดจากการถ่ายทอดความรู้และการลงมือทำร่วมกับพนักงาน และชาวบ้าน จนกระทั่งเห็นผลผลิต และทางรีสอร์ทได้รับซื้อข้าวในราคาเท่ากับท้องตลาด เพื่อให้ชุมชนมีรายได้ ในการประกอบอาชีพ และเลี้ยงตนเองได้อีกด้วย

10. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความอดทนและ
ขยันหมั่นเพียรเป็นค่านิยมพื้นฐาน เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร
ไปสู่เป้าหมาย ซึ่งกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่บนฐานของ
หลักธรรมนั้น เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น คุณพ่อ คุณแม่ของคุณวริสร
ได้เป็นตัวอย่าง และแนวทางที่ดี ในการใช้หลักธรรม รวมถึงความศรัทธาต่อ
พระเจ้าแผ่นดิน ส่งผลให้คุณวริสรได้ถ่ายทอดสู่พนักงาน โดยใช้เป็นหลัก
ในการดำเนินงานควบคู่ไปกับศาสตร์แห่งพระราชฯ และวิชาการจัดการโรงแรม
ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นจากจิตใจควบคู่ไปกับการจัดการ
ทางด้านพฤติกรรม⁵⁵

การดำเนินการดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาและความร่วมมือจากพนักงาน
จึงมีการสร้างแรงจูงใจโดยการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีผลงานดี
ทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในช่วงนอก
ฤดูกาลท่องเที่ยวจะมีการจัดฝึกอบรมทักษะในด้านต่างๆ เช่น การทำกิจกรรม
ธรรมชาติ การฝึกสมาธิ เป็นต้น รวมทั้งการเดินทางไปศึกษาดูงาน การอบรม
เชิงปฏิบัติการโดยวิทยากรภายนอก เช่น ศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ เป็นต้น
ซึ่งกระบวนการที่สำคัญอีกกระบวนการหนึ่งคือ การสอนหรือแสดงให้เห็น
เป็นแบบอย่างระหว่างผู้บริหาร กับพนักงาน หรือระหว่างพนักงานด้วยกัน
ส่งผลให้พนักงานเกิดการพัฒนาศักยภาพ ได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ
สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ อีกทั้งยังเป็นการสร้าง
แรงจูงใจให้กับพนักงานได้อีกด้วย

55 ที่มาของข้อมูล, ทศพรณ วิภาสเจริญ,2551, การดำเนินธุรกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง
กรณีศึกษา ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท

หลักเศรษฐกิจพอเพียง ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ

1. การระเบิดจากข้างใน

เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการทำธุรกิจโดยการเริ่มจากข้างในคือตนเอง แล้วจึงเผยแพร่ออกสู่ข้างนอกคือผู้อื่น เป็นการริเริ่มโดยผู้มองการณ์สูงพนักงานในรีสอร์ทโดยการทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง และให้พนักงานได้ทดลองลงมือทำด้วยตนเอง เช่น การศึกษาเรื่องข้าว มีการเริ่มปลูกพืชด้วยวิธีเกษตรกรรมธรรมชาติ มีการนำของเหลือใช้มาทำเป็นปุ๋ย เพื่อใช้ประโยชน์ในพื้นที่ของโรงแรม ทำให้ชุมชนโดยรอบได้เห็นถึงประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้น

ชุมพรคานา รีสอร์ทใช้หลักระเบิดจากข้างในสู่การบริหารงาน โดยคุณวรวิสรได้ใช้แนวทางนี้กับตนเองในการริเริ่มทำกิจกรรมต่างๆ ก่อนที่จะนำไปสู่ผู้อื่น เพื่อให้รู้จริงในสิ่งที่ทำรวมทั้งไม่พยายามที่จะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ไม่เหมาะสมเข้ามาใช้พัฒนาชุมชน แต่จะนำสิ่งที่ชุมชนมีอยู่เป็นพื้นฐานมาพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น เช่น การปลูกข้าวแบบปลอดสารเคมี หากบอกให้คนในชุมชนปลูกแต่ตนเองไม่เคยเรียนรู้ถึงกระบวนการปลูกข้าว การเลือกเมล็ดพันธุ์ การดูแล การให้ปุ๋ย และผลผลิตที่เกิดขึ้น จะไม่สามารถตอบแนะนำให้กับคนในชุมชนได้ ดังนั้นคุณวรวิสรจึงเริ่มทำทุกอย่างด้วยตนเองก่อน โดยร่วมมือกับพนักงานในองค์กร และมีอาจารย์ยักษ์เป็นที่ปรึกษา เมื่อคนในชุมชนได้เห็นความสำเร็จจึงนำไปปฏิบัติตาม ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความมั่นใจและขยายผลสิ่งที่ทำแล้วเกิดประโยชน์เป็นวงกว้างสู่ชุมชนอื่นๆ ต่อไป

2. ปลุกทุกอย่างในใจคน

เริ่มจากการปลุกในใจตัวเองก่อน แล้วจึงสร้างเครือข่าย ขยายให้คนใกล้เคียงรอบข้างให้เกิดพลังศรัทธา และพลังผลักดัน นำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งคุณวริสรใช้แนวทางในการปลุกทุกอย่างในใจคน เพื่อให้เกิดความยั่งยืน เนื่องจากการที่จะทำให้คนใดคนหนึ่งเกิดความเชื่อ ความศรัทธา และมั่นใจที่จะกระทำการสิ่งใดนั้นจะต้องมาจากแรงขับเคลื่อนภายในจิตใจ มิใช่ความต้องการเพียงชั่วคราว เช่น การฝึกให้พนักงานได้ผลิตน้ำยาชนิดต่างๆ เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจของรีสอร์ท ซึ่งการส่งพนักงานไปฝึกอบรม เป็นเพียงจุดเริ่มต้น แต่คุณวริสรทำให้พนักงานเห็นถึงคุณค่า และทำโดยไม่คิดว่าเป็นหน้าที่เพียงเท่านั้น โดยการให้พนักงานได้เห็นถึงผลในสิ่งที่ทำ ซึ่งนอกจากจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เข้ามาพัก



ยังส่งผลกระทบยาวในด้านการรักษา สภาพแวดล้อมได้อีกด้วย นอกจากนั้นพนักงานยังได้นำองค์ความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้กับผู้ที่มาเยี่ยมชม และพนักงานลดการใช้สารเคมี สารสังเคราะห์ แต่หันมาให้ความสนใจผลิตภัณฑ์ที่ผลิตสมุนไพรมากขึ้น

ดังนั้นการที่จะให้พนักงาน หรือคนในชุมชนทำสิ่งใดก็ตาม จะต้องทำให้เขารู้สึกถึงความสำคัญ เกิดความรักและศรัทธาในสิ่งที่ทำ ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลให้เกิดความรักในสิ่งที่ทำเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความผูกพันที่เกิดขึ้นในองค์กรอีกด้วย

3. ใช้หลัก Clinic and Coach

ในกรณีที่เกิดปัญหาต้องมีผู้ช่วยชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมถึงการให้คำแนะนำเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคุณวิสรและภรรยาได้ปฏิบัติหน้าที่ในการแนะนำแนวทางต่างๆ ให้กับพนักงาน โดยเริ่มจากกระบวนการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน พัฒนาทักษะองค์ความรู้ด้วยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และใช้การเรียนรู้ในสถานที่ปฏิบัติงานเป็นหลักในการสอนงาน เมื่อพนักงานเกิดปัญหาในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือ การใช้งาน หรือแม้กระทั่งในเรื่องของสุขภาพและความไม่สบายใจที่เกิดขึ้นจากครอบครัว หรือจากการทำงาน คุณวิสรและภรรยาไม่เคยนิ่งดูดาย แต่จะช่วยกันดูแลและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ เช่น ในการทำน้ำส้มควั่นไม้ และตะไคร้หอมเมื่อเกิดปัญหาเครื่องมือในการปฏิบัติงานชำรุด จะรายงานให้ผู้บริหารทราบเพื่อการซ่อมแซม และฝึกให้พนักงานได้เรียนรู้ที่จะใช้อย่างถูกวิธี รวมทั้งการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นต่อไป



4. ปูพื้นฐานให้ดี หรือตอกเสาเข็มให้แน่น

การปูพื้นฐานให้ดีเสมือนเป็นการรู้จักตัวเอง เป็นการสร้างความมั่นคงของธุรกิจ ตัวอย่างเช่น คุณวรวิสร ตัดสินใจต่อเรือเพิ่มขึ้นเพื่อรับส่งนักท่องเที่ยวไปคุปะการัง นับได้ว่าเป็นการการตอกฐานธุรกิจให้มั่นคงเนื่องจากการพิจารณาความสมดุลของจำนวนห้องพัก จำนวนผู้ที่เข้ามาพักกับกิจกรรมการดำน้ำ ดูระบบนิเวศแนวปะการังไม่เหมาะสมกัน ซึ่งกิจกรรมดำน้ำ ถือเป็นกิจกรรมหลักของรีสอร์ท หากไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ที่เข้าพัก หรือไม่เอื้อต่อความสะดวกสบาย อาจส่งผลให้ปริมาณผู้ที่เข้ามาพักมีจำนวนน้อยลง เมื่อคุณวรวิสรได้เห็นถึงความสำคัญในกิจกรรมดังกล่าว จึงพัฒนาให้เกิดความสมดุลกัน ส่งผลให้ผู้ที่เข้าพักได้รับความสะดวก สบายในการไปดำน้ำ และเกิดการบอกต่อกัน จนมีผู้เข้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมาก

การดำเนินการดังกล่าวถือเป็นการให้ความสำคัญกับพื้นฐานขององค์กร โดยมีการวิเคราะห์ถึงกิจกรรมต่างๆ และความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมกับการเข้าพักของนักท่องเที่ยว ซึ่งถือว่ากิจกรรมดำน้ำดูระบบนิเวศแนวปะการัง ได้รับความนิยมค่อนข้างมาก แต่หากได้รับการบริการที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรืออาจเกิดความไม่สะดวก สบายอาจส่งผลให้ผู้บริการไม่พึงพอใจและไม่กลับมาใช้บริการอีก ซึ่งถือเป็นประเด็นหลักที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ จึงเป็นที่มาของการสร้างรากฐานกิจกรรมของชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท ให้มีความมั่นคงโดยใช้การสร้างเสาหลักที่หนักแน่น ไม่เพียงแต่เป็นการสร้างรายได้เพียงชั่วคราว แต่หมายถึงการใช้กลยุทธ์ทางการบริหารเพื่อความยั่งยืน

5. ความพอเพียง หรือพอประมาณ

หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอ ประมาณ ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอด และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เป็นการสร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม โดยอาศัยความรู้ รอบคอบและความระมัดระวัง โดยมีการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการสร้างพื้นฐานจิตใจให้สำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร ความมีสติปัญญา และความรอบคอบ มีเหตุผล⁵⁶

จากการที่รีสอร์ทสามารถพึ่งตนเองได้ จึงนำแนวทางที่ปฏิบัติไปสู่ชุมชนเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งความพอเพียงสามารถพึ่งพากันและกัน จากที่ต้องซื้อของกินของใช้ทุกอย่างเปลี่ยนเป็นการปลูกข้าวอินทรีย์ ปลูกพืชผักสวนครัว เลี้ยงไก่ เลี้ยงหมู ซึ่งจะเห็นได้ว่าชุมชนหันมาพึ่งพาตนเองให้มากขึ้น หากเกิดวิกฤตหรือภัยทางธรรมชาติที่ทำให้ไม่สามารถเดินทางไปซื้ออาหาร ก็ยังสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมในการดำรงชีวิตของคนในชุมชนเปลี่ยนไป จากที่เคยซื้อทุกอย่างลดปริมาณลงเป็นบางอย่าง เนื่องจากสามารถปลูกเองและผลิตเองได้ทำให้ลดค่าใช้จ่ายและสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้อีกด้วย

⁵⁶ ที่มาของข้อมูล, การแปลงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่กิจกรรมการปฏิบัติ

http://www.rta.mi.th/21610u/Data/Data_pro/Popeaing/1.htm

6. การรู้จักภูมิสังคมของท้องถิ่นตนเอง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเน้นเสมอว่า การพัฒนาต้องยึดหลักสำคัญคือให้สอดคล้องกับภูมิสังคม คือ การพัฒนาโดยยึดหลักสภาพความเป็นจริงของภูมิประเทศ ทั้งในด้านพื้นที่ดิน ด้านสังคมวิทยา ด้านลักษณะนิสัยประจำถิ่น คือ นิสัยใจคอความเคยชิน วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อและหลักศาสนา ดังพระราชกระแสว่า

“...การพัฒนาจะต้องเป็นไปตามภูมิประเทศ ทางภูมิศาสตร์ และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ ในสังคมวิทยา ภูมิประเทศตามสังคมวิทยา คือนิสัยใจคอของคนเรา จะไปบังคับให้คนคิดอย่างอื่นไม่ได้ เราต้องแนะนำเราเข้าไปช่วย โดยที่จะคิดให้เขาเข้ากับเราไม่ได้ แต่ถ้าเราเข้าไปแล้ว เราเข้าไปช่วยดูว่าเขาต้องการอะไรจริงๆ แล้วก็อธิบายให้เขาเข้าใจ หลักการของการพัฒนานี้ก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง...”⁵⁷

พนักงานของรีสอร์ทส่วนมากเป็นคนในชุมชน การเรียนรู้ถึงลักษณะของภูมิสังคมจึงเป็นการทำความเข้าใจพื้นฐาน ความเป็นอยู่ ลักษณะนิสัย ซึ่งจะมีผลต่อการวางแผนงานให้มีความเหมาะสม และเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานแต่ละคนให้ดีขึ้น โดยพัฒนาจากความสามารถที่โดดเด่น จะส่งผลให้เกิดความเชี่ยวชาญ คุณวรวิสรไม่เพียงแต่ศึกษาจากลักษณะนิสัยของพนักงานที่เข้ามาทำงานแต่จะศึกษาวิถีของชุมชนด้วย เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมชุมชน และนำไปสู่การพัฒนาทางด้านต่างๆ ต่อไป

⁵⁷ ที่มาของข้อมูล, แนวคิดการพัฒนาเพื่อพึ่งตนเองของเกษตรกรอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, <http://www.chaipat.or.th/chaipat/index>.

7. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง เพื่อการอยู่รอด

ซึ่งภูมิคุ้มกันนี้มีได้หมายความว่ามีการมีภูมิต้านทานโรค เพื่อคุ้มกันไม่ให้ร่างกายเจ็บป่วยเพียงเท่านั้น แต่การมีภูมิคุ้มกันตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การเตรียมความรู้และความพร้อมทั้งสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยการมีหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบความรอบคอบ และความระมัดระวังเป็นฐานของการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเอง

ชุมพรคานาน่า ธีสอร์ตได้สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับองค์กรด้วยการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน สามารถพึ่งพาตนเองได้ เรียนรู้ถึงการปลูกข้าว ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ เพื่อการเลี้ยงดูตนเอง การลดค่าใช้จ่าย และยังเป็นการสร้างรายได้อีกด้วย ซึ่งผลที่ได้ไม่เพียงแต่เป็นตัวเงินเท่านั้น พนักงานและชาวบ้านในชุมชนยังได้รับความรู้ติดตัวไปตลอด ซึ่งสามารถนำไปประกอบอาชีพ เผยแพร่สู่ลูกหลาน บุคคลภายนอกชุมชน และสร้างเครือข่ายได้อีกด้วย การมีภูมิคุ้มกันเปรียบเสมือนองค์กรมีการจัดการความเสี่ยงที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดมาก่อนได้

ดังนั้นการมีภูมิคุ้มกันที่ดีควรประกอบด้วยภูมิคุ้มกันภายใน และภูมิคุ้มกันภายนอก ซึ่งภูมิคุ้มกันภายใน คือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และภูมิคุ้มกันภายนอก คือการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ค้า เป็นต้น

8. ขาดทุนคืออะไร ยิ่งทำ ยิ่งได้ ยิ่งให้ ยิ่งมี

การให้ด้วยใจที่สะอาด โดยที่ไม่ได้มุ่งหวังสิ่งตอบแทน ดังที่คุณวริสร ได้ทำร่วมกับพนักงานในองค์กรและชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการให้โอกาสให้องค์ความรู้และให้อาชีพกับคนในชุมชน โดยไม่ได้มุ่งเน้นผลกำไรเพื่อนำมาชดใช้หนี้ให้กับบิสสิเนส แต่เป็นการมุ่งเน้นไปที่การให้โดยที่มิได้หวังสิ่งใดตอบแทน ยกเว้นเสียจากการที่ชุมชนเกิดความสามัคคี และการพึ่งพาตนเองได้

คุณวริสรเลือกที่จะใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมดนี้⁵⁸ ในการลงมือทำกิจกรรมในบิสสิเนส เนื่องจากได้เห็นถึงผลเสียของการมุ่งเน้นค่าตอบแทน หรือผลกำไรทางการเงิน เป็นหลัก ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์แต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามกลับเป็นการส่งเสริมให้เกิดความโลภ และไม่รู้จักพอ อีกทั้งการให้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงานรวมทั้งพนักงานกับผู้บริหาร การให้ในมุมมองของผู้บริหารชุมชนพรคาบาน่า เป็นการให้ที่อยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมและความดี ไม่เน้นที่เงิน ทอง ของมีค่า แต่จะให้ทุกอย่างที่เป็นสิ่งดี เช่น คำแนะนำ แนวคิด แนวทาง วิธีการ หนังสือ อาหาร ขนม ตลอดจนสิ่งของเล็กน้อยที่มีคุณค่าทางจิตใจ โดยใช้วิธีการทำให้พนักงานได้เห็นเป็นแบบอย่างและให้เห็นถึงผลดีที่เกิดจากการให้ ถึงแม้ว่าผู้ให้จะไม่ได้รับสิ่งตอบแทนเป็นของมีค่า มีราคา แต่สิ่งที่ได้มีคุณค่ามากกว่านั้นคือ มิตรภาพ รอยยิ้ม ที่เป็นกำลังใจ และนำไปสู่ความสามัคคีในการทำงาน และความผูกพันที่จะเกิดขึ้นในการทำงานต่อไป



ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับความสุข

เศรษฐกิจพอเพียง คือการทำตนเองให้มีความสุข เมื่อตนเองมีความสุขแล้วก็แบ่งปันความสุขนั้นให้กับคนรอบข้าง ความสุขนั้นมีทั้งสุขกายและสุขใจ เช่น ความสุขอันเกิดจากการเป็นผู้ให้ ความสุขจากการช่วยเหลือผู้อื่น ความสุขจากการยินดีกับผู้อื่น ความสุขจากการปล่อยวาง ความสุขจากการมีสุขภาพกายดี เป็นต้น โดยความสุขเหล่านี้จะเกิดได้ต้องอาศัยความเชื่อมั่นในตนเอง มุ่งมั่นพอใจในสิ่งที่ทำ มีความเพียร พยายาม มีความละเอียดรอบคอบ และเอาใจใส่อยู่เสมอ มีความรอบรู้และพิจารณาว่าสิ่งใดควรหรือสิ่งใดไม่ควร โดยไม่เข้าข้างตนเอง สิ่งเหล่านี้อยู่บนพื้นฐานของหลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งสิ้น ⁵⁹

⁵⁹ ที่มาของข้อมูล, ทศพรณ วิภาสเจริญ, 2551, การดำเนินธุรกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา ชุมพรคaban่า รีสอร์ท

ชุมพรคานา ริสอร์ทได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นหลักในการดำเนินงานซึ่งคุณวิสรได้เริ่มจากการทำความเข้าใจหลักการ แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งพระราชดำริ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงมอบ ให้ประชาชนได้ใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต และน้อมนำมาสู่การปฏิบัติ จนเห็นเป็นผลสำเร็จ พนักงานและชุมชนจึงปฏิบัติตาม โดยเรียนรู้จาก กิจกรรมต่างๆ ในพื้นที่รีสอร์ท ซึ่งเป็นการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการดำรงชีวิต บนฐานแห่งความพอเพียง เน้นการพึ่งพาตนเอง และดำรงชีวิตอยู่กับธรรมชาติ อย่างสมดุล เอื้ออาทร ทำให้เกิดความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับอย่างยั่งยืน

สุขจากความพอประมาณ

การดำเนินธุรกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ ชุมพรคานา ริสอร์ทก่อให้เกิดความสุข ซึ่งสุขจากความพอประมาณเป็น ความสุขที่เกิดจากการที่พนักงานสามารถนำศาสตร์แห่งพระราชาไปใช้ในการ ดำเนินชีวิต จนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ถึงแม้จะเป็นการเริ่มต้นแต่พนักงาน

ก็ได้เรียนรู้และสามารถปลูกพืชผักสวนครัว กินเอง ผลิตของใช้โดยไม่ต้องซื้อ เช่น ปลูกผักสวนครัวกินเอง ทำสบู่ แชมพู น้ำยาล้างจาน เป็นต้น



พนักงานบางคนนำความรู้ที่ได้ ไปถ่ายทอดให้กับสมาชิกในครอบครัว ร่วมกันปลูกพืชผักสวนครัวจนได้ผลผลิต จำนวนมากพอที่จะนำไปขาย หรือนำไป แลกเปลี่ยนกับเพื่อนบ้าน

ซึ่งเป็นการสร้างรายได้เสริมให้กับครอบครัวอีกทาง ความสุขที่เกิดจึงเติบโตอยู่บนฐานของความพอประมาณ และเป็นความสุขที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีความหวัด

ความพอประมาณที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต ก่อให้เกิดการไม่เบียดเบียนผู้อื่น เกิดความสมดุลของรายได้ และรายจ่ายเนื่องจากมีการวางแผน และใช้จ่ายอย่างไม่ฟุ้งเฟ้อ ซึ่งการดำรงอยู่ด้วยความพอประมาณจะประกอบไปด้วย ความพอประมาณทางด้านจิตใจ การมีจิตใจที่มีสำนึกดี



มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม และการนึกถึงประโยชน์ส่วนรวม ความพอประมาณในการอยู่ร่วมกันในสังคม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรัก ความสามัคคี สร้างความเข้มแข็งให้กับครัวเรือนและชุมชน ความพอประมาณในการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ การรู้จักใช้และมีการจัดการอย่างสมดุล ก่อเกิดความยั่งยืน ความพอประมาณในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และเกิดจากการพัฒนา

ภูมิปัญญาชาวบ้าน โดยมีความสอดคล้องต่อความต้องการ และ เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความพอประมาณทางด้านเศรษฐกิจ การเพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายให้เกิดความสมดุล ดำรงชีวิตอย่างพออยู่พอกิน ตามฐานะของตน ⁶⁰

ดังนั้นความพอประมาณจึงเป็นการสร้างพื้นฐานให้กับการดำเนินชีวิตไปสู่ความพอเพียงได้ดี เนื่องจากการยึดหลักความพอดี ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้เกิดความเดือดร้อน ซึ่งความพอประมาณ สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทุกครัวเรือนไม่ว่าจะประกอบอาชีพอะไรก็สามารถใช้หลักความพอประมาณได้ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขที่ยาวนานและยั่งยืนอีกด้วย

⁶⁰ ที่มาของข้อมูล, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, <http://www.baanjomyut.com>

สุขจากความมีเหตุผล :

ความมีเหตุผลในการดำเนินธุรกิจโดยการวางแผนการบริหารและจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบง่าย เนื่องจากมีโครงสร้างที่ไม่สลับซับซ้อนสามารถดูแลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งใช้หลักในการสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานตามศักยภาพของรีสอร์ท ซึ่งพิจารณาด้วยความเป็นเหตุเป็นผล ยึดหลักความเป็นจริงไม่เพ้อฝัน และเมื่อทำออกมาแล้วสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากนี้กิจกรรมต่างๆ ในรีสอร์ท จะคำนึงถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เช่น กิจกรรมการดำน้ำดูระบบนิเวศแนวปะการัง จะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ที่เข้าพักเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความประทับใจให้กับผู้ที่มาใช้บริการ การทำความสะอาดห้องพัก รีสอร์ทจะใช้น้ำยาที่สกัดจากธรรมชาติในการทำมาสะอาดห้องน้ำ และพื้นห้อง โดยจะมีพนักงานผลิตน้ำยาสำหรับใช้งานในรีสอร์ทซึ่งทำให้เกิดการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และห้องพักสะอาดปราศจากสารพิษตกค้างอีกด้วย



61 ที่มาของข้อมูลภาพ, Chumphon Cabana & Diving Hotel,
www.agoda.co.th/asia/thailand/chumphon/chumphon_cabana_hotel.html

จากความพอประมาณ สู่ความมีเหตุผลในการดำเนินธุรกิจในรูปแบบของความพอเพียงเป็นหลัก ส่งผลให้ชุมชนพหุวัฒนธรรม เกิดการสะสมความสุขที่ละเล็กทีละน้อยในแต่ละวัน ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารและพนักงานคิดและทำอย่างมีเหตุผล บนฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งความมีเหตุผลประกอบไปด้วยการยึดความประหยัดในเรื่องค่าใช้จ่ายในครัวเรือน การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และใช้การผลิตเอง การแลกเปลี่ยนเพิ่มเข้ามาในการดำรงชีวิต การยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง แม้ว่าจะประสบปัญหาหรือสถานการณ์รุนแรงก็ยังยืนหยัดอยู่บนความถูกต้องหลักศีลธรรม การลด ละ เลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์ และการแข่งขันในการประกอบอาชีพ พึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปฏิบัติตนในแนวทางที่ดีเลิกสิ่งชั่วกิเลสให้หมดสิ้นไม่ก่อความชั่วให้เป็นเครื่องทำลายตนเอง และผู้อื่น⁶²

เพียงใช้ชีวิตอยู่บนความมีเหตุผล พิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่กำลังทำในทุกขณะ ตั้งใจและมุ่งเป้าหมายไปที่ความถูกต้องความสุขก็สามารถเกิดขึ้นได้ ในบ้านหลังนี้ ด้วยคุณธรรมสู่ความพอประมาณและความมีเหตุผลทำให้ทุกคนในรีสอร์ทอยู่ร่วมกันด้วยความอบอุ่น เพราะไม่เกิดการแก่งแย่งแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน แต่ร่วมกันสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งช่วยกันสร้างรอยยิ้มให้กับผู้ที่มาเข้าพักความเต็มใจ ซึ่งไม่เพียงส่งผลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปได้ด้วยดี แต่ยังส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานมีแต่รอยยิ้มและความสุข ผู้ที่เข้ามาพักก็สุขไปกับบรรยากาศที่เป็นกันเองอีกด้วย

62 ที่มาของข้อมูล, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง,<http://www.baanjommyut.com>

สุขจากการมีภูมิคุ้มกัน :

การสร้างความสุขในรูปแบบของการมีภูมิคุ้มกันของชุมชนพราวน่า รีสอร์ท เกิดขึ้นจากความศรัทธาในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และได้โน้มนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามห่วง สองเงื่อนไขมาใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสุขที่ยั่งยืน เนื่องจากการที่พนักงานและชุมชนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง หรือสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างไม่หวาดกลัว เพราะมีภูมิคุ้มกันที่ดีจากการลงมือปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถเลี้ยงตนเองได้ด้วยคามเพียงพอ

การที่ศูนย์วิจัยฯชวนให้พนักงานและชุมชนทำนา ปลูกข้าว ปลอดภัย และมีการปลูกพันธุ์ไม้แบบ “เกษตร 5 ชั้น” เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด บางคนที่มีพื้นที่น้อย ก็สามารถปลูกพืชพรรณไม้ สำหรับใช้สอยได้หลากหลายชนิดพันธุ์ ทั้งไม้ต้น ไม้พุ่ม ไม้ล้มลุก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ เช่น ไม้ใช้ทำอาคารบ้านเรือน กิ่ง ก้าน ใบ ใช้เป็นสมุนไพร ดอก ผล ใช้เป็นอาหาร เป็นต้น

การสร้างภูมิคุ้มกันให้กับพนักงานในรูปแบบดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และเกิดองค์ความรู้ที่ยั่งยืน สามารถนำแนวทางที่ได้ไปใช้ในการดำรงชีวิต จากที่ไม่เคยจับจอบ เสียม หรือแม้กระทั่งขุดดิน ก็เริ่มเรียนรู้และทำตามแนวทางพระราชดำริ จนสามารถเกิดเป็นสวนครัวขนาดเล็ก สำหรับเลี้ยงดูคนในครอบครัว



ทำให้ค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารลดลง นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อื่นๆ ซึ่งไม่เพียงแต่พนักงานในชุมพรคานา รีสอร์ทเท่านั้นที่ได้เรียนรู้และ ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเอง แต่รวมถึงชุมชนรอบๆ ที่หันมาให้ความสนใจการใช้ชีวิตกับเศรษฐกิจพอเพียง หันมาให้ความสำคัญกับการปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ แทนการเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และเรียนรู้ที่จะอยู่อย่างพอเพียงไปด้วยกัน สร้างความสุขและความสนุกในการแลกเปลี่ยนผลผลิตที่สดใหม่จากแต่ละครอบครัว และบางครอบครัวยังนำมาจำหน่ายให้กับ รีสอร์ทได้อีกด้วย

จากความคุ้นเคยในการกู้เงินเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ยามเศรษฐกิจแย่ ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ค่าเล่าเรียนบุตรหลาน ค่าอาหาร และสาธารณูปโภค เมื่อถึงเวลาที่ต้องใช้หนี้ส่วนที่หยิบบียมา ดอกเบี้ยจำนวนมากมายน่าสยดสยองให้เกิดปัญหาตามมาอย่างไม่รู้จบ เมื่อเปลี่ยนแนวคิดในการดำรงชีวิตเป็นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพึ่งพาตนเอง ถือเป็นการลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนได้ดี อีกทั้งยังเป็นการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิมไว้ได้อีกด้วย ส่งผลให้พนักงานได้เห็นถึงการใช้สติในการแก้ปัญหา ซึ่งนอกจากจะเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุยังเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้การดำเนินชีวิตในระยะยาว

สุขจากการมีความรู้ :

สุขจากการที่ได้เห็นพนักงานมีความรู้ และเกิดการพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องถือเป็นหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารมีกำลังใจในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย การให้โอกาสและส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งทางด้านทักษะการทำงานและทางด้านความรู้สึทางจิตใจ โดยการฝึกอบรมจากวิทยากร การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ร่วมกันในขณะทำงานและการฝึกอบรมหลักสูตรจากพระอาจารย์ ถือเป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมพรคานา ริสอร์ต ที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่จะมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นศูนย์การเรียนรู้ศาสตร์แห่งพระราชา

พนักงานของชุมพรคานาจะได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านต่างๆ จากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ โดยการสอดแทรกเป็นระยะตามความเหมาะสมจากมุมมองและวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลของผู้บริหารที่มองเห็นว่าความรู้ที่อยู่ติดตัวไปกับพนักงานมีค่ามากกว่าผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จึงทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้เกิดขึ้น ซึ่งไม่หยุดที่พนักงานเท่านั้นแต่ยังกระจายออกไปสู่ครอบครัวและชุมชนข้างเคียงอีกด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าความรู้ที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่นั้นมีความหลากหลายสาขา เช่น บางคนมีความรู้เรื่องการดำนาและฝัดข้าว บางคนมีความรู้เรื่องการทำน้ำหมักชีวภาพ และบางคนมีความรู้เรื่องปลูกผักสวนครัว เมื่อหลากหลายความรู้ถูกนำมารวมกันไว้ที่ศูนย์การเรียนรู้ ถือได้ว่าเป็นมรดกที่ล้ำค่าสำหรับลูกหลานที่จะได้รับโอกาสในการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หาได้ยากในปัจจุบัน

กระบวนการจัดการองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมพรคานา จึงเกิดจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและพนักงานในองค์กรเรียนรู้อยู่ร่วมกันและเผยแพร่องค์ความรู้ด้วยจิตแห่งการให้ โดยผู้บริหารสนับสนุนวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ พร้อมให้คำแนะนำ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการคิดต่อยอด และพัฒนาจากฐานเดิมสู่ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ดังนั้นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร จึงเป็นการสร้างการบริหารงานแนวใหม่ทีนำไปสู่ความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากการดำเนินการโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางไม่มุ่งเน้นที่การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการแข่งขันกับริสอร์ทอื่นๆ แต่ขับเคลื่อนโดยใช้องค์ความรู้เป็นกลไกสำคัญ โดยมีทั้งการเรียนรู้ร่วมกันแบบทีม โดยองค์การมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีจิตสำนึก



ร่วมกันในการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งการเรียนรู้ตามความสนใจของแต่ละคน อีกทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรพร้อมและยอมรับต่อความเสี่ยงจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน ทำให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ มากมาย ส่งผลให้องค์กรสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมได้เป็นอย่างดี

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ถูกสะสมอยู่ในชมพรวคานาน่า รีสอร์ท ซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการกลั่นกรอง รวบรวม และถ่ายทอดสู่สาธารณะ ด้วยการจัดศูนย์การเรียนรู้ผสมผสานกับการบริการที่พักและอาหารให้กับผู้ที่เข้ามาพัก การออกแบบให้พื้นที่สำหรับเดินเล่นผ่อนคลายอารมณ์แต่แฝงไปด้วยการได้รับความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้ผู้ที่มาเยี่ยมชมไม่เพียงเกิดความประทับใจ แต่ยังร่วมกันขยายผลไปสู่สถานศึกษา การจัดกิจกรรมค่าย เพื่อให้เยาวชนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง



ความรู้ที่เกิดขึ้นได้หมุนเวียนและเผยแพร่ไปสู่เยาวชน สถานศึกษา กลุ่มบุคคลที่เข้าพักทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้มาเรียนรู้และช่วยกันขยายองค์ความรู้นี้ไปสู่ผู้ที่สนใจต่อไป ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนี้เป็นความสุขที่หามิได้ด้วยเงินทอง แต่เป็นความสุขที่เกิดจากได้นำศาสตร์แห่งพระราชฯ เผยแพร่และสื่อสารให้ประชาชนได้เรียนรู้ ตระหนักในคุณค่าและนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่จะพัฒนาและต่อยอดยิ่งขึ้นไป

สุขจากการมีคุณธรรม :

สุขจากคุณธรรมเห็นได้จากการที่ผู้บริหารได้ดูแลพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานจนกระทั่งวัยเกษียณอายุ แต่หากพนักงานยังมีแรงที่จะทำงานและรักในงานที่ทำ คุณวริสรก็ให้โอกาสดูแลพนักงาน พร้อมทั้งดูแลสวัสดิการต่างๆ ให้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้ที่อยู่ถึงวัยชราจะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถเผยแพร่ภูมิปัญญาองค์ความรู้ที่มีมาแต่ดั้งเดิมซึ่งอาจหาไม่ได้ในปัจจุบัน นอกจากนั้นแล้วในกระบวนการสร้างและรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน คุณวริสรได้ปลูกฝังและส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อยู่บนฐานของคุณธรรม ศีลธรรม เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งในการสร้างคุณธรรมไม่เพียงแต่คุณธรรมในพนักงานเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงคุณธรรม ที่ทำเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอีกด้วย เช่นการที่รีสอร์ทไม่สร้างสิ่งปลูกสร้างบริเวณแนวชายหาด นอกจากจะไม่เป็นการรบกวนระบบนิเวศแล้วยังเป็นการสร้างความแข็งแรงให้กับชายหาดเมื่อเกิดคลื่นลมแรง พืชที่อยู่นวนชายหาดจะช่วยลดแรงปะทะได้ดี ถึงแม้ว่าจะมีผู้ที่เข้ามาพักจำนวนหนึ่งมีความต้องการให้ที่พักอยู่ติดทะเล เพื่อความสะดวกสบายในการเล่นน้ำ แต่ทางรีสอร์ทได้อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญ และสร้างความตระหนักให้กับผู้ที่เข้าพักให้เห็นถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ระบบนิเวศแนวชายหาดอีกด้วย



การใช้หลักคุณธรรมเป็นฐานการสร้างสุขของรีสอร์ทถือเป็น การวางรากฐานที่แข็งแรง เนื่องจากการที่พนักงานอยู่ในศีลธรรมไม่ประพฤติดี แม้ว่าจะพบกับปัญหาและอุปสรรคก็จะแก้ไขด้วยสติ และปรึกษาหารือกับ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตเหล่านั้นไปได้ ส่งผลให้พนักงาน มีรอยยิ้มที่เปี่ยมด้วยความสุข แม้ว่าจะต้องพบกับงานบริการที่เหน็ดเหนื่อย สักเพียงใดก็ตาม โดยเฉพาะฤดูกาลท่องเที่ยวซึ่งจะมีผู้เข้ามาพักเป็นจำนวนมาก คุณวริสรได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมขึ้นในจิตใจ ของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการร่วมกันร้องเพลงชาติ แม่เมตตา และ กล่าวขอบคุณชาวหน้าที่หน้าเสาธงของรีสอร์ททุกเช้า เพื่อเป็นการระลึกถึง คุณความดีของชาวนา ที่ปลูกข้าวเลี้ยงดูทุกคนจนเติบโต นอกจากนั้นแล้ว ยังมีการจัดกิจกรรมโดยการฝึกปฏิบัติธรรมจากพระอาจารย์จากวัด เพื่อให้ พนักงานได้มีสติและปัญญาในการตัดสินใจ การดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งพนักงานจะได้ฝึกตั้งแต่การสำรวมกายเมื่ออยู่ต่อหน้าพระ การลุก นั่ง การกราบ และการนั่งสมาธิทำจิตให้นิ่ง ซึ่งพนักงานได้ฝึกอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดคุณธรรมในใจ ขณะล้างกิเลสที่มีอยู่ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้มีสติ สมาธิในการทำงานอีกด้วย

“สุขที่เกิดจากคุณธรรมโดยการเริ่มจากตนเองก่อนจะนำไปสู่ผู้อื่น
เป็นการสร้างสุขที่ยั่งยืนและยาวนาน”

จึงไม่น่าแปลกใจเลยที่เราจะได้เห็นรอยยิ้มและการบริการที่เต็มไปด้วย ความอบอุ่นเสมือนเป็นหนึ่งในสมาชิกของบ้านหลังนี้ ..ชมพรคาบาน่า รีสอร์ท

การบริหารวัฒนธรรมค่านิยมร่วมภายในองค์กร

“พวกเราทุกคนมีเจ้านายพระองค์เดียวกัน” ⁶³

ค่านิยมของชุมพรคabaná รีสอร์ท ทุกคนอยู่บนฐานเดียวกันนั่นก็คือ การที่ได้มีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นเจ้านายพระองค์เดียวของทุกคน ในรีสอร์ท ดังนั้นการมีค่านิยมร่วมกันจึงส่งผลให้ทิศทางในการดำเนินงาน เป็นไปทางเดียวกัน การบริหารงานจะยึดแนวพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการยึดถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนรองลงมา ซึ่งทั้งผู้บริหารได้ถ่ายทอดให้กับพนักงาน โดยให้ซึมซับไปกับงานบริการที่ได้ปฏิบัติทุกวัน เช่น การทำอาหารเช้าให้ผู้เข้าพัก จะต้องใช้วัตถุดิบที่คุณภาพดี สดใหม่ ทำให้เกิดความประทับใจและมีสุขภาพที่ดี เป็นต้น

การสร้างค่านิยมให้เกิดขึ้นในองค์กร ต้องใช้ระยะเวลาในการสื่อสารให้พนักงานทุกคนเข้าใจ เนื่องจากแต่ละคนมีพื้นฐานที่ต่างกันออกไป ดังนั้น นอกจากจะต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการแล้ว การทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดค่านิยมขององค์กร ท้ายที่สุดเมื่อองค์กรเติบโตด้วย ค่านิยมที่สร้างรอยยิ้มและความสุขให้กับผู้อื่น ความสุขนั้นจึงแผ่ขยายออกไปสู่ ครอบครัวของพนักงาน และแพร่ขยายไปสู่คนในชุมชนโดยรอบ ก่อให้เกิด ชุมชนเข้มแข็งอยู่ร่วมกันด้วยค่านิยมเดียวกัน เกิดความรัก ความสามัคคี และอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

⁶³ จากการสัมภาษณ์, คุณวรวิสร รัชพันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคabaná รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

นอกเหนือไปจากความสุขที่เกิดขึ้นจากการที่ทุกคนมีจุดร่วม และรวมใจเข้าด้วยกัน ค่านิยมร่วมภายในองค์กรยังส่งผลให้พนักงานเกิด แรงจูงใจเพื่อที่จะก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางด้วยกัน เกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีและสะสมเป็นพลังแห่งความสามัคคีในองค์กร และสิ่งสำคัญ คือการเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญใน การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้ วิธีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่างๆ ส่งผลให้พนักงานเกิด ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายของชีวิตและเป้าหมายขององค์กร มีมุมมองที่เปิดกว้าง มีทัศนคติ กรอบความคิดและการปฏิบัติร่วมกัน เรียนรู้ ที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความเข้าใจเชิงระบบ และสามารถแก้ไขปัญหา ต่างๆ ได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าค่านิยมร่วมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำไปสู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเป็นแรงผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกันของผู้บริหารและ พนักงานในองค์กร อีกทั้งเป็นการลดความขัดแย้งกันในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ ปัญหาต่างๆ มากมาย เพียงเพราะใจมีจุดรวม ที่หล่อหลอมความรู้สึก และ กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งดีงาม เพื่อตอบแทนแผ่นดิน จากการปลูกฝังค่านิยมลงในจิตใจของพนักงานโดยฝังลึกลงไปในชีวิตได้สำนึก ให้ค่านิยมกระตุ้นให้เกิดความรักและความศรัทธาส่งผลให้พนักงานมีความสุข เกิดประสิทธิภาพในการทำงานไม่มุงเน้นเพียงเพื่อผลตอบแทน แต่ทำทุกอย่าง ด้วยใจที่รักในงานบริการและพร้อมที่จะเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับทุกคนด้วย ความตั้งใจ

วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว

ชุมพรคานา รีสอร์ทเปรียบเสมือนบ้านหลังใหญ่ ที่ลอบบอวลไปด้วยกลิ่นอายของความสุข ซึ่งเป็นความสุขแบบครอบครัว พ่อคุณลูก พี่คุณน้อง ทุกคนดูแลกันและกัน พนักงานบางคนอยู่กับรีสอร์ทตั้งแต่วัยรุ่นคุณพ่อ คุณแม่ของคุณวริสร ได้เห็นการเติบโตตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันจึงเกิดเป็น ความผูกพันแบบเครือญาติมากกว่าการเป็นพนักงานกับนายจ้าง

ความอบอุ่นก่อตัวขึ้นเป็นความรักและความสามัคคี เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และให้โอกาสเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเข้าใจถึงการร่วมทุกข์ ร่วมสุข การไม่ซ้ำเติมเมื่อคนใดคนหนึ่งประสบปัญหาแต่กลับกลายเป็นการยื่นมือเข้าช่วยเหลือ แม้กระทั่งในการทำงานแต่ละวัน หากคนหนึ่งทำงานที่ตนได้รับมอบหมายเสร็จแล้วก็จะไปช่วยอีกคนหนึ่งทำ แม้ว่าจะเป็นงานคนละรูปแบบ แต่ด้วยใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความเป็นเพื่อน ความเป็นครอบครัวเดียวกัน ทำให้ความสามัคคีก่อร่างสร้างตัวขึ้นเป็นพลังเล็กๆ ในบ้านหลังนี้

ด้วยจิตใจที่พร้อมจะก้าวเดินไปด้วยกัน จึงทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำทุกอย่างให้สุดความสามารถ เพื่อให้หัวหน้าครอบครัวมีรอยยิ้มและมีความสุขเหมือนที่พวกเขาได้รับการดูแลเป็นอย่างดี หากปีใดผลประกอบการอาจไม่เป็นไปตามที่หวังไว้ หรือในบางเดือนที่มีผู้เข้าพักจำนวนน้อย ทุกคนก็พร้อมที่จะช่วยกันฝ่าฟัน ไม่ท้อถอยและไม่ทอดทิ้งแต่จะร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และเสริมสร้างกำลังใจให้กันและกัน เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งและฝ่าฟันกับอุปสรรคไปได้

ผู้นำของบ้านหลังนี้ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร

สร้างบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงาน เอื้ออาทรต่อกัน โดยให้การสนับสนุน ส่งเสริม และดูแลสมาชิกในครอบครัวด้วยคุณธรรม และความถูกต้อง แนะนำและสอนให้ทุกคน มีจิตที่ตั้งอยู่บนความดีงาม ดูแลความเป็นอยู่ ทั้งในการทำงานและปัญหาต่างๆ สร้าง



ความสมดุลในการใช้ชีวิตให้กับสมาชิกในบ้านทุกคน วัฒนธรรมองค์กรแบบ ครอบครัวจึงส่งผลให้ทำให้พนักงานมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน อีกทั้งยังช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย

ทุกครั้งที่ได้เข้าไปที่ชุมพรคaban่า รีสอร์ท จึงไม่น่าแปลกใจเลยที่เราจะได้พบรอยยิ้มจากพนักงานทุกคน น้ำเสียงที่เป็นมิตร ความเอาใจใส่ในการจัดเตรียมห้องพัก การให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือและการบริการอย่างอบอุ่นเสมือนเราเป็นสมาชิกหนึ่งในครอบครัว

54 ที่มาของข้อมูลภาพ,<http://www.facebook.com/#!/ChumphonCabanaResort5>

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การที่ชุมพรคานา ริสอร์ตให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่กลไกที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีการบริหารจัดการตั้งแต่กระบวนการวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทนและการประเมินผล การปฏิบัติงาน ซึ่งจากจากโครงสร้างการบริหารจัดการที่ไม่ซับซ้อนและการดูแลพนักงานในรูปแบบของครอบครัว ทำให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างเรียบง่าย แต่ผลที่ได้คือความสมดุลสู่ความยั่งยืน

จากการวิเคราะห์เนื้อหา งาน สู่การวางแผนในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร กระบวนการนี้จะดำเนินการโดยผู้บริหาร แต่เริ่มต้นจากการที่พนักงาน ในองค์กรจะเป็นผู้ช่วยในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาเป็นเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจเป็นบุตรหลาน พี่ น้อง สะใภ้ เขย หรือเครือญาติ เนื่องจากพนักงาน ส่วนมากอาศัยอยู่บริเวณชุมชนโดยรอบ จึงรู้จักคนในชุมชนของตนเป็นอย่างดี สามารถคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่จะมาร่วมงานในตำแหน่งต่างๆ ได้ จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการของผู้บริหารในการพิจารณา โดยกระบวนการ สัมภาษณ์จะมีได้มุ่งเน้นเพียงคุณสมบัติที่ตรงกับสายงาน แต่ให้ความสำคัญ กับทัศนคติ มุมมองในการทำงาน และพฤติกรรมพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น การทำงานบ้าน ทำสวน หรือการมีจิตสาธารณะ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้พนักงาน ที่เข้ามาเป็นสมาชิกในริสอร์ตมีมุมมองที่จะเดินร่วมกันไปสู่เป้าหมายในทิศทาง เดียวกัน

เมื่อผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าสู่การเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน การดำเนินงานจึงเริ่มต้นจากการถ่ายทอดและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยที่จะมีการสอนงานจากเพื่อนสู่เพื่อน จากพี่สู่น้องและหมุนเวียนไปตามแผนกต่างๆ เพื่อให้ได้เรียนรู้งานในแต่ละแผนกของรีสอร์ท และยังเป็น การเสริมสร้างให้พนักงานได้รู้จักกันอีกด้วย ซึ่งนอกเหนือไปจากการเรียนรู้งาน จากผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และเพื่อนร่วมงาน พนักงานทุกคนจะได้รับการฝึก อบรมทั้งทางด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การอบรมโดยวิทยากรภายในหรือภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการไปศึกษาดูงาน จากหน่วยงานต่างๆ และนำความรู้กลับมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน

การฝึกอบรมไม่เพียงแต่มุ่งเน้นทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน แต่ผู้บริหารได้คำนึงถึงการฝึกทางด้านคุณธรรมเพื่อปรับความรู้สึก ทศนคติ และฝึกจิตให้ตั้งมั่นอยู่บนความดีงาม จึงมีการนิมนต์พระมาเทศน์ หลักธรรม และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำบุญ เช่น การสวดมนต์ข้ามปี การใส่บาตร เป็นต้น



54 ที่มาของข้อมูลภาพ, <http://www.facebook.com/pages/Chumphon-Cabana-Resort>

จากการที่ได้รับฟังหลักธรรม คำสอนทำให้พนักงานได้ระลึกถึงกาย และจิตของตนในการกระทำสิ่งต่างๆ รวมทั้งปลูกฝังให้พนักงานดำรงตนอยู่บน ศีลธรรม ซึ่งนำไปสู่ความมีสติ สมาธิ ในการทำงาน ก่อให้เกิดความไม่มั่งงาย ไม่พยายามทักกันและกัน พนักงานได้มีโอกาสทบทวนสิ่งที่ตนได้กระทำและไม่หลง มอมเมาตนเองไปสู่หนทางแห่งความทุกข์ การดำเนินการดังกล่าวอาจไม่เห็นผล ในระยะสั้น ซึ่งผู้บริหารจึงดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดแทรกลงในกิจวัตร ประจำวัน ส่งผลให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านทักษะใน การทำงานและการประพฤติอยู่ในศีลธรรมไปพร้อมกัน

นอกเหนือไปจากองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน ยังเป็นการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรและสร้างพนักงานที่มีความสามารถ เฉพาะทางให้มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ และพัฒนาต่อยอดผลงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สามารถเผยแพร่ความรู้และสร้างความสุข ความสนุกใน การเรียนรู้ให้กับเยาวชนและผู้สนใจที่เข้ามาศึกษาดูงาน รวมทั้งขยายผลสู่ ชุมชนต่อไปได้



“ที่ชุมพรคาบาน่า พนักงานทุกคนมาที่นี่เพื่อเรียนรู้ มาฝึกตนเอง
ทุกคนจะได้รับการสอนงาน พร้อมๆกับการเรียนรู้การทำงานตามหลัก
เศรษฐกิจพอเพียง ใช้ชีวิตแบบครอบครัว แบบวิถีแห่งความเป็นไทย”

การผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมภายในองค์กร
บนฐานแห่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้
ชุมพรคาบาน่า รัสอร์ตมีจุดเด่นในการพัฒนาโดยใช้หลักการ 4 แนวทาง คือ
ดิน น้ำ ป่า คน ซึ่งเป็นหลักการปฏิบัติที่เรียบง่าย เน้นให้พนักงานเกิดทักษะ
จากการเล่น รู้ในเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดนี้สืบเนื่องมาตั้งแต่ครั้งที่คุณวิริสรยังเรียน
ที่โรงเรียนวชิราวุธได้รับการฝึกฝนในการอยู่ร่วมกันที่หอพักของโรงเรียน
เกิดกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ และส่งเสริมให้ลงมือปฏิบัติจนเกิดเป็น
องค์ความรู้ที่ติดตัวไปตลอด จึงนำแนวทางดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการ
และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเรื่อยมา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้
เกิดการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามา
ในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานมีความสุข
จึงก่อให้เกิดความผูกพันและความศรัทธาที่จะเดินไปสู่วisionร่วมกัน
ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำองค์กรและพนักงานทุกคนล้วนมีบทบาทในการสร้างและ
พัฒนากระบวนการดังกล่าว เพื่อให้องค์กรมีพื้นฐานของทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า
และนำไปสู่การพัฒนาทักษะ ผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุข

ความสุขที่เกิดขึ้นในชุมพรคabaná รีสอร์ทไม่เพียงแต่เกิดจากการบริหารจัดการของผู้บริหาร หรือความสุขจากเพื่อนร่วมงานเพียงเท่านั้น แต่ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่สร้างความสุขให้กับพนักงานคือ บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของรีสอร์ทที่ตั้งตระหง่านอยู่ริมทะเล มองเห็นภาพในมุมกว้างของท้องทะเลที่กว้างใหญ่ ยาวไกลสุดตาขนานกับท้องฟ้าสดใส อีกทั้งยังหอมล้อมไปด้วยแมกไม้نانาชนิดรอบบริเวณรีสอร์ท ทั้งไม้ดอกหอม ไม้ใบเขียว รวมทั้งไม้ต้นใหญ่ที่แผ่กิ่งก้านสาขาให้ร่มเงา และความสดชื่นได้ตลอดทั้งวัน ซึ่งเป็นผลมาจากหลักการใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการใช้แนวคิดตามพระราชดำรัส “ป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง” คือ การปลูกไม้ใช้สอย ไม้กินได้ ไม้เศรษฐกิจ ซึ่งนอกจากจะได้รับร่มเงา และความสดชื่นแล้วยังสามารถนำเนื้อไม้ไปใช้ประโยชน์



สร้างบ้าน ใช้เป็นไม้ผล รับประทานและประกอบอาหาร ใช้เป็นไม้พุ่ม และ
ยังเป็นการช่วยอนุรักษ์ดินและน้ำอีกด้วย

ด้วยสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษ สายลมจากท้องทะเลที่พัดผ่าน
รีสอร์ทตลอดทั้งวันส่งผลให้พนักงานได้รับอากาศที่บริสุทธิ์ พืชพรรณสมุนไพร
อเนกอนันต์ประโยชน์ที่เรียงรายอยู่รอบรีสอร์ทไม่ว่าจะเป็น ต้นฝาง ที่สามารถ
นำมาทำเป็นน้ำฝางสดชื่นยามเช้า ชะพลูรับประทานเคียงข้างข้าวยา ยอดผักสด
จิ้มน้ำพริก เมื่อพ่อครัวแม่ครัวนำมาประกอบอาหารให้กับผู้ที่เข้าพัก
และพนักงาน ทำให้ทุกคนได้รับประทานอาหารที่สด อร่อย ไร้สารตกค้าง
อิมมูโรยไปพร้อมกับความสุขภาพแข็งแรง



เมื่อร่างกายได้รับสารอาหารที่ครบถ้วน ได้สูดอากาศบริสุทธิ์
อย่างเต็มปอด พนักงานจึงมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อผสมผสาน
กับการรักษาที่อย่างสม่ำเสมอและออกกำลังกายหลังเลิกงานทำให้มีสุขภาพ
แข็งแรงและเป็นการสร้างมิตรภาพระหว่างทางอีกด้วย กิจกรรมเหล่านี้คุณวิสร
เป็นผู้ริเริ่มและทำให้พนักงานเห็นเป็นตัวอย่างเพื่อให้ได้เห็นคุณค่าของ
การทำกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคมตนอาศัยอยู่ ซึ่งเป็นที่มาของความสุข
ความสามัคคีในชุมชนอย่างไม่มีวันสิ้นสุด

ความสุขและรอยยิ้มของพนักงานที่เราได้พบเห็น มิได้เกิดจากการทำหน้าที่ แต่เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่มีต่องานบริการซึ่งพวกเขาเหล่านั้นได้รับรู้ และเห็นตัวอย่างจากการทำงานของผู้บริหาร ที่ไม่ได้ทำงานเพียงแค่ดูแลเอกสารหรืองานสบาย แต่การทำทุกอย่างเหมือนกับพนักงานทั่วไปทำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความรัก ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ถือได้ว่าการใช้หลักระเบิดจากข้างใน ได้เห็นผลอย่างชัดเจนที่นี่

หลักเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเปรียบเสมือนเป็นทางสายกลาง ที่พาไปสู่จุดหมายปลายทางแบบค่อยเป็นค่อยไป ไม่ก้าวกระโดดให้เสียหลัก คุณวรวิสร ไม่เพียงแต่นำมาใช้ในการบริหารองค์กรแต่ได้ใช้เพื่อบริหารความคิดของตนเอง จนกลั่นออกมาเป็นผลึกแห่งความศรัทธา และขยายผลต่อพนักงานในองค์กร และบุคคลทั่วไปให้ได้เห็นถึงคุณค่าที่จะเกิดขึ้นเมื่อนำมาใช้จริง ดังนั้นเมื่อได้เข้ามาพักผ่อนที่รีสอร์ททุกคนจะได้พบกับรอยยิ้ม ความประทับใจ บรรยากาศที่สวยงาม และความรู้จากศูนย์กสิกรรมธรรมชาติเพลิน ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการสัมผัสจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเป็นการพึ่งพาตนเองได้ตามแนวพระราชดำริ

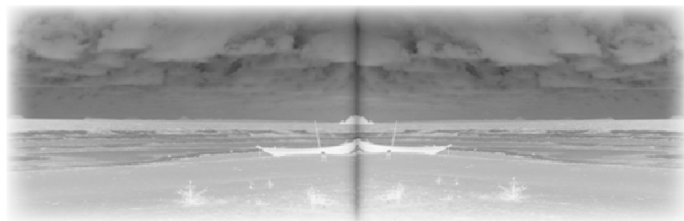




การเดินทางบนเส้นทางแห่ง
ความพอเพียง ได้ถูกปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็ก
ที่เติบโตมาพร้อมกับความรักธรรมชาติ
การมีสัมมาคารวะ และความจงรักภักดี
ในชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
ซึ่งเกิดจากครอบครัวและโรงเรียนได้
ปลูกฝังให้ซึมซับเข้าไปอยู่ในจิตใจ และ
แสดงออกมาทางพฤติกรรมให้กับพนักงาน
ได้เห็นซึ่งจากประสบการณ์และ

การที่ได้เห็นหาดทุ่งวัวแล่นตั้งแต่อดีตซึ่งถนนยังเป็นลูกรัง ไม่มีไฟฟ้า และ
ร้านสะดวกซื้อเหมือนดังเช่นปัจจุบัน แต่เต็มไปด้วยหาดทรายที่ขาวละเอียด
น้ำใสเหมือนกระจก หมู่ปลาน้อยใหญ่

วัยเด็กของคุณวริศจึงได้เรียนรู้จากเพื่อนในชุมชน ซึ่งเป็นลูกชาวบ้าน
ชาวประมงที่ประกอบอาชีพอยู่ที่นี่ การขึ้นเขาลงห้วย ออกเรือตกปลาจึงเป็น
ประสบการณ์ที่นำมาสู่ความรัก และความผูกพันกับทุกๆ อย่าง ณ ทุ่งวัวแล่น
ตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนไปตามกาลเวลา โดยที่คุณวริศ
ได้เฝ้าดูการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์และวางแนวทางในการที่จะพัฒนารีสอร์ต
โดยการคงไว้ซึ่งการอนุรักษ์ให้มากที่สุด



การปลูกฝังจากครอบครัวและโรงเรียนในวัยเด็ก รวมทั้งความผูกพันกับรีสอร์ทที่คุณพ่อ คุณแม่ได้สร้างขึ้นเป็นแรงผลักดันให้คุณวรวิสรเรียนทางด้านการโรงแรม ซึ่งทำให้ได้เรียนรู้หลักการบริหารจัดการ รวมทั้งงานด้านอื่นที่จะต้องสอนให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริการส่วนหน้า ห้องครัว การทำอาหารและเครื่องดื่ม การจัดเลี้ยง งานแม่บ้าน ตลอดจนการซ่อมบำรุง ไม่เพียงแต่ศาสตร์เหล่านี้ที่คุณวรวิสรให้ความสนใจและเรียนรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน รวมไปถึงการออกแบบเพื่อสร้างโรงแรมให้มีมาตรฐานรองรับผู้ที่มาเข้าพักได้อย่างมีประสิทธิภาพ



กว่า 100 ห้องในอาคารคอนกรีต 3 ชั้น จำนวน 3 อาคาร จึงถูกสร้างขึ้นในรูปแบบโรงแรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม มีระบบหล่อเย็นภายในตัวอาคาร เพิ่มความแข็งแรงด้วยโครงสร้างแบบยึดเหนี่ยวตัวเอง สามารถต้านทานความรุนแรงของลมพายุและทนแรงสั่นสะเทือนจากแผ่นดินไหว พร้อมทั้งสร้างระบบบำบัดน้ำเสียโดยใช้ธรรมชาติบำบัด



“เป้าหมายที่เราวางไว้ ที่นี่จะเป็นสถาบันที่เป็นประโยชน์ มีที่พัก มีการศึกษามีอาหารดีดี มีการจัดการ ที่ไม่ได้มีงบประมาณมาสนับสนุนเหมือนกับที่โรงแรมในสถานศึกษาของรัฐแต่อยู่ได้บนพื้นฐานของความเป็นจริงเป็นประโยชน์และเป็นທີ່ที่ทุกคนมาใช้ประโยชน์ได้”⁶⁶

จากวิสัยทัศน์ ประสบการณ์และความมุ่งมั่นของคุณวิสิธร ทำให้การบริหารจัดการชุมพรคานา รีสอร์ทมีทิศทางอย่างชัดเจน พนักงานมีค่านิยมร่วมกันภายในองค์กร ร่วมกันสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรให้มีการหมุนเวียนและคงไว้ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี จากการร่วมมือกันของทุกฝ่าย โดยมีผู้บริหารเป็นกำลังสำคัญ ด้วยการวางรากฐานที่มั่นคงด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสื่อสารแบบสองทางกับพนักงาน การติดตามผลพร้อมให้คำแนะนำ ให้รางวัล และการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ถือเป็นแผนกลยุทธ์ที่ผู้นำได้สร้างผลผลิตทั้งทางด้านงานบริการและงานวิชาการให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

⁶⁶ จากการสัมภาษณ์, คุณวิสิธร รัชพันธุ์ กรรมการผู้จัดการ ชุมพรคานา รีสอร์ท, วันที่ 24 ตุลาคม 2555

“แต่ก่อนเรียนรู้แต่การโรงแรม แต่พอศึกษาเรื่องของความพอเพียงมากๆ เราก็มาคิดว่าทุกอย่างต้องเริ่มจากหนึ่งเสมอ นั่นก็คือ ความศรัทธา ตามด้วย วิริยะ คือขยัน และอีกหลายข้อ ปัญญาอยู่สุดท้าย แต่ก่อนจะเกิดปัญญา ก็มีกระบวนการที่นำไปสู่การเกิดปัญญา ต้องมีอาจารย์ดี มีกัลยาณมิตร เรามีเพื่อน ครอบครัว มีตัวอย่างเยอะมาก มีมืออาชีพก็เข้ามาช่วยเรา เพราะฉะนั้น เรารอดมาได้ ไม่ใช่ด้วยตัวของเราเพียงอย่างเดียว” ⁶⁷



บนเส้นทางของชีวิตที่ไม่ได้โรยด้วยกลีบกุหลาบ หลายครั้งที่มีความปัญหา และอุปสรรคผ่านเข้ามาทักทาย แต่คุณวิศิษฐ์ก็ไม่เคยที่จะยอมแพ้ ยังคงก้าวต่อไปให้ถึงจุดหมายปลายทางด้วยแรงและกำลังใจจากครอบครัว พี่น้อง เพื่อนผอง และพนักงานในองค์กรเสมือนเป็นสายฝนที่โปรยปรายลงมาให้ชื่นฉ่ำใจ กัลยาณมิตรเหล่านี้ นี่เองที่เป็นมากกว่าแรงขับเคลื่อนให้ทุกอย่างก้าวเดิน และบุคคลสำคัญท่านหนึ่งที่เปรียบเสมือนแสงเทียนที่ส่องทางให้คุณวิศิษฐ์ได้เห็นหนทางในวันที่มืดมิด “อาจารย์วิวัฒน์ ศัลยกำธร” หรืออาจารย์ยักษ์ ผู้ชี้แนะแนวทางพระราชดำริ และน้อมนำมาสู่วิถีแห่งการปฏิบัติเป็นรูปธรรม

⁶⁷ ที่มาของข้อมูล, ความรู้ที่ไม่ได้มีสอนในหลักสูตร MBA,

http://www.matichon.co.th/news_detail.php

⁶⁸ ที่มาของข้อมูลภาพ, วิวัฒน์ ศัลยกำธร, <http://app1.bedo.or.th/rice/GeneralInfo>.

“อาจารย์วิวัฒน์พาผมเดินดูบริเวณรีสอร์ท และขีดเขียนวาดภาพอะไรต่อมิอะไร ลงในกระดาษให้ผมดู และบอกว่าเป็นแนวทางพระราชดำริจงปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม จะสำเร็จนำไปให้เกิดการแก้ปัญหาและนำไปสู่ความมั่นคงยั่งยืนได้ แต่ภาพที่ผมเห็นเป็นเพียงรูปนาข้าว โรงเรียน แปลงผัก และหลากหลายจนดูไม่ออกว่าเป็นอะไรบ้าง จนกระทั่งวันหนึ่งผมจึงเข้าใจว่านี่คือแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผมจึงนำสิ่งที่อาจารย์วิวัฒน์เขียนให้นำเอามาประยุกต์ใช้ในธุรกิจจนประสบผลสำเร็จ” ⁶⁹

เมื่อได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ยักษ์ คุณวริศรมิได้นั่งดูตายกับสิ่งที่อาจารย์ได้ทิ้งไว้ให้ แต่นำกลับมาทบทวน วิเคราะห์และลงมือทำด้วยความมุ่งมั่น แม้จะเป็นสิ่งที่ไม่คุ้นเคยแต่จากความร่วมมือร่วมใจของพนักงานบางคนเคยทำนา บางคนเคยเห็นคนอื่นทำ หรือแม้แต่บางคนมีเพียงริ้วแรงที่จะมาช่วย ต่างพร้อมยินดียื่นมือเข้ามาสร้างแปลงนาผืนน้อยให้เกิดขึ้นจนสำเร็จจากการปลูกข้าว ปลูกผัก การทำน้ำมันไบโอดีเซล การทำปุ๋ยชีวภาพ กลับกลายมาเป็นการพึ่งพาตนเองสู่ความยั่งยืนที่เกิดขึ้นในเวลาไม่ช้า ภาพที่อาจารย์ยักษ์ได้วาดไว้บนกระดาษแผ่นน้อย จากที่เคยเลื่อนลงในความรู้สึก กลับมีชีวิตขึ้นมาได้ด้วยแรงแห่งศรัทธา และความเชื่อมั่นในกัลยาณมิตรท่านนี้ นอกจากการไม่หวังสิ่งตอบ ท่านยังพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาและคำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ ทำให้หลักเศรษฐศาสตร์ที่อยู่ในใจกลายเป็นหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่ทำให้ชุมชนพรคาบาน่า รีสอร์ทรอดพ้นวิกฤตมาได้จนทุกวันนี้

66 ที่มาของข้อมูล, ขณะทุนนิยมด้วยปรัชญาของพ่อหลวง,
www.manager.co.th/QoL/ViewNews.aspx

กิจกรรมสร้างสุข

ชุมพรคานา รีสอร์ท มีกิจกรรมมากมายทั้งทางด้านการบริการที่พัก และอาหาร กิจกรรมทางทะเล รวมทั้งกิจกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับ ทุกเพศ ทุกวัย ไม่เพียงแต่ชาวนาหรือเกษตรกรเพียงเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงทุกอาชีพ ซึ่งผู้ที่เข้ามาเรียนรู้จะได้รับทั้งความสุข สงบและสาระกลับไปอย่างเต็มที่

เส้นทางข้าว

“แม่เล่าว่าได้เข้าเฝ้าพระเจ้าอยู่หัว พระองค์ท่านทรงฝากว่า
“อย่าทิ้งเรื่องข้าว คนได้จะลำบากมากถ้าไม่มีข้าวกิน” ผมจึงคิดเรื่องข้าว
อยู่ในใจมาตลอด” ⁷⁰

จากพระราชดำรัสของพระเจ้าอยู่หัวในเรื่องการอนุรักษ์
พันธุ์ข้าวเหลืองปะทิวซึ่งเป็นพันธุ์พื้นเมืองที่มีคุณภาพดี และใกล้สูญพันธุ์
การปลูกข้าวจึงเป็นโครงการแรกที่ยำเนินการโดยเริ่มทำพื้นที่บริเวณรีสอร์ท
และใช้เกษตรกรอินทรีย์ ทุอย่างไร้สารเคมี ซึ่งเมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าว
ได้ผลผลิตดี มีคุณภาพดี และราคาต้นทุนต่ำ เพราะไม่ต้องใช้สารเคมีการในดูแล
รักษา จึงนำแนวคิดและประสบการณ์จากการลงมือทำไปเผยแพร่ยังชุมชน
โดยรอบ ระยะแรกอาจยังไม่ได้รับความร่วมมือเพราะชุมชนยังคุ้นเคยกับการใช้
ปุ๋ยเคมี แต่เมื่อได้เห็นประโยชน์ที่ทำได้จริงทดลองทำและขยายผลออกเป็นวงกว้าง

⁷⁰ ที่มาของข้อมูล, รักพอ พอเพียง, <http://www.prachatai.com/column-archivesx>



“ข้าวที่มีความชื้นสูง แดกหัก ขายในท้องตลาดไม่ได้ แต่เรารับซื้อหมด ให้ราคาเกวียนละ 5,000 – 7,000 บาท ชาวบ้านก็พอใจ เพราะได้ราคาเท่ากับ ข้าวปกติ ทำให้มีเงินไปจุนเจือครอบครัวในช่วงนอกฤดูทำนา จึงเป็นแรงกระตุ้น ทำให้ชาวบ้านมั่นใจ เริ่มหันมาปลูกข้าวไร้สารพิษมากขึ้นเรื่อยๆ” ⁷¹

ปีแรกของการปลูกข้าวโดยใช้ปุ๋ยธรรมชาติปรากฏว่าได้ผลผลิต ประมาณ 40 ถังต่อไร่ ซึ่งสูงกว่าชาวบ้านที่ปลูกโดยใช้สารเคมี ซึ่งได้ผลผลิตเพียง 35 – 40 ถังต่อไร่ ผลผลิตที่ได้นี้สร้างแรงจูงใจให้กับชุมชน ท้องทุ่งเหลืองปะทิว ได้กลับคืนมาอีกครั้งในรูปแบบของนาข้าวเกษตรอินทรีย์ พร้อมกันนั้นรีสอร์ท ได้สร้างโรงสีข้าวเล็กๆ ขึ้นมา ซึ่งนอกจากจะได้ผลผลิตเป็นข้าวสารที่ผ่านการสีแบบธรรมชาติ ยังได้แกลบ รำ ที่สามารถนำไปใช้เป็นปุ๋ยธรรมชาติ และเป็นส่วนผสมของอาหารสัตว์ ซึ่งเป็นการลดต้นทุนและสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้กับโรงครัวได้เป็นอย่างดี

⁷¹ ที่มาของข้อมูล, ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติเพลินชมพรคาบาน่า รีสอร์ท

http://www.rdpb.go.th/enough2/web/ProductList_1.aspx

ครัวของบ้านหลังใหญ่

โรงครัวของชุมพรคาบาน่า รีสอร์ทใช้หลัก “เศรษฐกิจพอเรา” ในการบริหารจัดการ โดยการส่งเสริมให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วมในการส่งวัตถุดิบเข้าสู่โรงครัว บนกระดานหน้าโรงครัวจะแสดงรายการผัก ผลไม้ที่ต้องการ พนักงานและเครือญาติที่มีผลผลิตตามความต้องการของรีสอร์ทก็จะนำมาขายให้กับโรงครัว เพื่อใช้ในการประกอบอาหารให้กับพนักงานและแขกผู้มาเยือน ซึ่งทำให้อาหารของรีสอร์ทมีคุณภาพดี ไร้สารเคมี สดใหม่ทุกวัน



พนักงาน ชุมชน และรีสอร์ทจึงมีความสัมพันธ์กันเรื่อยมา ซึ่งนอกจากเป็นการลดค่าใช้จ่ายในเรื่องพ่อค้าคนกลางให้กับชุมชน ยังเป็นการสร้างความผูกพันที่ค่อยๆ ก่อตัวขึ้นอย่างเหนียวแน่น จากการพบปะพูดคุยกัน ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนกันและกัน มิได้เป็นเพียงการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินตอบแทน ซึ่งทำให้คุณวิสรเข้าใจถึงความหมายของ “รั้วของเราคือชาวบ้าน” ได้อย่างกระจ่างชัดเจนนยิ่งขึ้น

72 ที่มาของข้อมูลภาพ,

<http://www.facebook.com/pages/Chumphon-Cabana-Resort>

ขนมครกและขนมปังข้าวกล้อง



บรรยากาศยามเช้าบริเวณ
ห้องอาหารริมทะเล แดดอ่อนๆ
สายลมพัดเบาๆ บวกกับความหอม
ของขนมครก และขนมปังหนานุ่ม
ที่ผลิตเองจากข้าวกล้องโดยโรงครัว
ส่งกลิ่นหอมยั่วยวนให้ผู้ที่มาพัก
ได้ลิ้มลองรสชาติของอาหารเช้า
ที่ทุกคำเปี่ยมไปด้วยคุณภาพ
ซึ่งข้าวกล้องจะผ่านการขัดสี
เพียงครั้งเดียว ทำให้เหลือเยื่อหุ้มเมล็ด

และจมูกข้าวค่อนข้างมาก ซึ่งจะอุดมไปด้วยวิตามินบี ป้องกันเหน็บชาและ
ปากนกกระจะจอก แคลเซียมและฟอสฟอรัส รวมทั้งเส้นใยอาหารที่ทำให้
ขับถ่ายสะดวกและป้องกันมะเร็งลำไส้ได้อีกด้วย

นอกจากขนมครกและขนมปังข้าวกล้องที่รับประทานคู่กับชา กาแฟ
น้ำเต้าหู้ หรือน้ำผลไม้หอมหวานชื่นใจแล้ว ทางรีสอร์ทยังจัดชุดอาหารเช้าที่เป็น
อาหารพื้นบ้านเช่น ข้าวยาปักซี่ไต้พร้อมเครื่องเคียง ข้าวต้มปลา ขนมจีนและ
ผลไม้ท้องถิ่น สำหรับผู้ที่เข้ามาพักได้ลิ้มลองรสชาติอาหารของชาวชุมพรที่
รับรองว่าอร่อยไม่แพ้ที่อื่นๆ เลยทีเดียว ถือว่าเป็นการเริ่มต้นวันใหม่ด้วย
อาหารเช้าแสนอร่อย สด สะอาด และปราศจากสารพิษในทุกส่วนประกอบ
ซึ่งเป็นเครื่องรับประกันคุณภาพจากทุกเมนูของครัวชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท
ได้เป็นอย่างดี

ความสุขอีกรูปแบบหนึ่งที่ชุมพรคานา รีสอร์ทได้มอบให้กับ



ผู้ที่เข้าพักและท่องเที่ยวที่ทุ่งวัวแล่น คือการพิถีพิถันสรรค์สร้างรายการอาหาร ที่เต็มไปด้วยคุณภาพและรสชาติกลมกล่อม ด้วยประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการน้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ การปรับปรุงรายการอาหารในรูปแบบสากล สามารถรับประทานได้ทั้งชาวไทยและ ชาวต่างชาติที่ได้มาเยี่ยมมาเยือน จึงเป็น ที่กล่าวขานถึงความเอร็ดอร่อยของ หลากหลายรายการ ทั้งคุณภาพความสดใหม่

และความนุ่มลิ้นเมื่อได้ลิ้มลอง ทำให้ความสุขเล็กๆ สามารถเกิดขึ้นได้ที่นี่

“Banana Cabana”

หนึ่งรายการอาหารที่ถ่ายทอดให้เราได้เห็น ถึงภูมิปัญญาในการถนอมอาหาร และสามารถ รับประทานเป็นอาหารว่างได้ทุกเพศทุกวัย โดย การใช้ผลไม้ท้องถิ่นจนเกิดเป็น Signature ของร้าน นั่นก็คือ กล้วยเล็บมือนางทอด จากการที่ชุมพรมี กล้วยเล็บมือนางเป็นผลไม้ประจำท้องถิ่น จึงนำ มาสู่การแปรรูปให้รับประทานได้อย่างอร่อยลิ้น จนได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก



73 ที่มาของข้อมูลภาพ,

<http://www.facebook.com/pages/Chumphon-Cabana-Resort>

กากอาหาร มากคุณค่า

จากการที่ครัวได้ผลิตอาหารเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน จึงมีปริมาณกากอาหารในปริมาณที่ไม่แพ้ง่ายๆทีเดียว การจัดการดูแลในเรื่องนี้มีหลายรูปแบบด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการขายให้กับชาวบ้านเพื่อนำไปเป็นส่วนผสมของอาหารสัตว์ และเมื่อนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ จึงนำกากอาหารเหล่านั้นมาใช้ในการทำปุ๋ยหมักชีวภาพ และบางส่วนนำไปใช้ในการทำน้ำมันไบโอดีเซลได้อีกด้วย ภายในครัววีรสูตรจึงไม่มีกากอาหารเหลือทิ้งเพราะสามารถคัดแยกและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้อีก



จากกากอาหารที่ไร้มูลค่าในครัวจึงเป็นคุณค่าที่เกิดขึ้นใหม่ในการเป็นส่วนประกอบของปุ๋ยหมักชีวภาพที่นำไปใช้ในการบำบัดน้ำเสียรดต้นไม้ และกากอาหารบางส่วนยังนำไปเป็นอาหารสัตว์ ที่เลี้ยงอยู่ในรีสอร์ท จึงเปรียบเสมือนการ Reuse หรือการนำมาใช้ใหม่อีกครั้ง โดยเกิดประโยชน์คือการลดประมาณขยะ ลดค่าใช้จ่าย และได้ผลผลิตที่มาจากวัสดุธรรมชาติ ไม่มีสารปนเปื้อน

สวนเพลิน



ตามพระบรมราโชบายของรัชกาลที่ 6 ที่ทรงต้องการให้การศึกษาเป็นสิ่งที่ไม่ผลิตเพเลิน ไม่ควรใช้วิธีเรียนเพื่อท่องจำเท่านั้น ควรมีการบูรณาการทั้งกายและใจไปพร้อมกัน จึงนำมาสู่แนวคิดหลักการพัฒนาพื้นที่ของรีสอร์ทตามแนวคิดเรียนและเล่น ดังนั้น “สวนเพลิน” จึงเป็นพื้นที่ซึ่งผู้ที่เข้ามาเยี่ยมชมและพักผ่อนจะได้สัมผัสกับบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เรียนรู้บนความสนุก และได้เห็นถึงพระอัจฉริยภาพของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งพระองค์ได้พระราชทานแนวทางเพื่อการพึ่งพาตนเองให้กับปวงชนชาวไทยได้นำมาปฏิบัติ เช่น ขาดทุนคือกำไร ยิ่งทำยิ่งได้ ยิ่งให้ยิ่งมี ระเบิดจากข้างใน เป็นต้น ซึ่งพระราชดำรินี้น้องนำมาปฏิบัติจริง และปรากฏให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม ณ สวนแห่งนี้

⁷⁴ ที่มาของข้อมูลภาพ,

<http://www.technologymedia.co.th/article/articleview.asp>

ไตรธรรมชาติ



“ไตรธรรมชาติ” เป็นจุดแรกที่เราจะได้สัมผัสเมื่อเข้ามาที่สวนเพลินบริเวณนี้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการบำบัดน้ำของรีสอร์ท ซึ่งเปรียบเสมือนไตของร่างกายมนุษย์ที่ทำหน้าที่ในการฟอกของเสีย ซึ่งการฟอกน้ำเสียจะไม่ใช้สารเคมี แต่ใช้ธรรมชาติบำบัดโดยการนำพรรณไม้จำพวก ธูปฤาษี กกเหลื่อม สันตะวา ผักตบชวา สาหร่ายหางกระรอก และใช้หลัก ดิน น้ำ ลม ไฟ ช่วยกันบำบัดก่อนที่จะส่งต่อระบบการหมุนเวียน และปล่อยลงคูคลองต่อไป

ในการนำผักตบชวามาช่วยในการบำบัดน้ำเสียเรียกได้อีกอย่างว่า “ธรรมปราบอธรรม” คือการนำสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์และอาจเกิดโทษหากนำไปใช้งานอย่างไม่ถูกต้องมาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยการทำหน้าที่เป็นพืชบำบัดน้ำเสีย ส่งผลให้รีสอร์ทไม่ต้องเสียเงินในการซื้อสารเคมีเพื่อบำบัดน้ำ แต่กลับใช้ประโยชน์จากธรรมชาติเพื่อคืนน้ำดีให้กับธรรมชาติเช่นกัน

พืชสวนครัว



บริเวณรอบสวนเพลินตามฟ้านล่างเราจะได้เห็นพืชผักสวนครัว
หลากหลายชนิด เช่น มะกรูด มะนาว พริกขี้หนู มะเขือ ชะพลู ตะไคร้ มะละกอ
ขึ้นอยู่โดยรอบซึ่งเกิดจากการที่พนักงานที่ประจำอยู่ในแต่ละจุดจะช่วยกันดูแล
และปลูกพืชผักเหล่านี้ เพื่อใช้เป็นวัตถุดิบในการประกอบอาหารโดยที่ไม่ต้อง
ไปหาซื้อ เพราะปลูกและดูแลง่าย เมื่อเสร็จจากการทำงานประจำวันก็มาดูแล
รดน้ำ ใส่ปุ๋ย ถือเป็นความสุขที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลให้โรงครัวมีวัตถุดิบที่มีคุณภาพ
และลดต้นทุนการซื้อจากตลาด พืชบางชนิด เช่น มะละกอ ตะลิงปลิง สามารถ
นำไปใช้ในการเป็นส่วนประกอบของน้ำยาทำความสะอาด น้ำยาซักผ้า
ที่ผลิตขึ้นเพื่อใช้ในรีสอร์ทได้อีกด้วย

ไก่เลื้อยลอย



การเลี้ยงเปิด และไก่ในบริเวณพื้นที่
มีหญ้าขึ้นรก เป็นแนวความคิดหนึ่งซึ่ง
คุณวิสรได้นำมาใช้ในรีสอร์ท ซึ่งผลที่ได้
นอกจากจะได้ไข่ไก่ เป็นอาหารสำหรับ
พนักงานแล้ว พื้นที่ที่ไก่อาศัยอยู่จะมี
มูลที่ไก่ถ่ายออกมาสามารถนำไปใช้ทำ
ปุ๋ยอินทรีย์ใส่พืชผักที่ปลูกไว้ และยังเป็น
การบำรุงดินในบริเวณดังกล่าวจากธาตุอาหาร
ในมูลไก่ที่กระจายอยู่ทั่วบริเวณทรงเลี้ยง

เมื่อนำดินได้รับการบำรุงจากแร่ธาตุจนอุดมสมบูรณ์ จึงย้ายเล้าไก่
ไปยังบริเวณรกร้างต่อไป และใช้ประโยชน์พื้นที่โดยการปลูกพืชผักสวนครัวได้
คุณวิสรดำเนินการเช่นนี้ วนเวียนไปเรื่อยๆ ในบริเวณสวนเพลินจนกระทั่ง
หน้าดินในแต่ละจุดมีความอุดมสมบูรณ์ โดยที่ไม่ต้องใช้ปุ๋ยเคมี และผลผลิตที่ได้
คือแม่ไก่ที่อุดมสมบูรณ์ ไข่ไก่สำหรับประกอบอาหารในรีสอร์ท พืชผักสวนครัว
หลากหลายชนิด ที่นำไปประกอบอาหารและส่วนผสมของน้ำยาชนิดต่างๆ
และยังแบ่งปันให้กับพนักงานได้อีกด้วย เพียงเท่านั้นความสุข ความพอเพียง
ก็เกิดขึ้นได้ และยังเป็นองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปสู่พนักงาน และแขกที่เข้ามา
พักผ่อนในรีสอร์ทได้อีกด้วย

เกษตร 4 ชั้น

การใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการนำหลักการปลูกพืชแบบเกษตร 4 ชั้น ซึ่งประกอบด้วย ไม้ต้น เช่น มะพร้าว สะตอ ฝรั่ง ตะลิงปลิง ไม้พุ่ม เช่น เชื้อม พริก ชะอม มะเขือ ไม้คลุมดิน เช่น ชะพลู ตะไคร้ และไม้หัว เช่น ขมิ้น ขิง ข่า ทำให้ไรส์สอร์ทมีพรรณไม้หลากหลายชนิด นอกจากให้ร่มเงาแห่งความร่มเย็น ยังสามารถใช้ประโยชน์จากเนื้อไม้ การนำส่วนต่างๆ มาประกอบอาหาร รวมทั้งบางชนิดยังใช้เป็นสมุนไพรชั้นดี

พืชพรรณหลากหลายชนิดเหล่านี้หมุนเวียนกันผลิดอกออกผลตลอดทั้งปี ทำให้พนักงานสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ในการซื้อจากตลาด อีกทั้งยังเป็นหนังสือเล่มโตให้ผู้เข้ามาศึกษาเรียนรู้และได้เห็นถึงคุณค่าทางสมุนไพร และการนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ



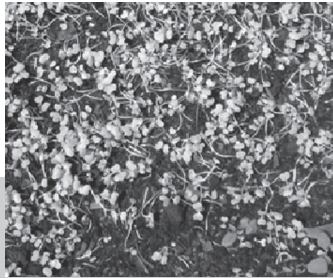
ป่า 3 อย่างประโยชน์ 4 อย่าง



ผู้ที่เข้ามาพักในรีสอร์ทจะสัมผัสได้ถึงความร่มรื่น และเย็นสบาย เมื่อเดินชมสวนเพลิน จากร่มเงาไม้ใหญ่และพฤษภานานาพรรณที่คั่นวนวิสรได้ใช้แนวคิด ป่า 3 อย่างประโยชน์ 4 อย่างในการปลูกพรรณไม้รอบๆ รีสอร์ท ซึ่งเป็นการนำแนวทางพระราชดำริมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในพื้นที่เล็กๆ และยังถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาเยี่ยมชมได้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมผัสจริง พระราชดำริมิได้เป็นเพียงนามธรรม หรือเหมาะสำหรับเกษตรกรเพียงเท่านั้น แต่หากมีความมุ่งมั่น และริเริ่มที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด มีพื้นที่อาณาบริเวณมากน้อยแค่ไหน ก็สามารถลงมือทำได้เช่นกัน ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับไม่เพียงแต่ได้ความร่มรื่น สวยงาม แต่สรรพคุณและมูลค่าของพรรณไม้เหล่านี้สามารถสร้างความสุขทั้งทางกาย และจิตใจได้อย่างไม่สิ้นสุด

⁷⁵ ที่มาของข้อมูลภาพ, <http://www.bansuanporpeang.com/node/18854>

การหมักดิน



พื้นที่บริเวณรอบรีสอร์ทไม่ได้อุดมสมบูรณ์ทั้งหมด บางส่วนเป็นพื้นที่ที่ดินแห้งแล้ง และอัดตัวแน่นจนต้นไม้ไม่สามารถเจริญเติบโตได้ คุณวรวิสรจึงนำหลัก “การหมักดิน” มาใช้ในการปรับปรุงดินในพื้นที่บริเวณดังกล่าว โดยการนำเศษหญ้า เศษใบไม้ที่ร่วงหล่นอยู่ในรีสอร์ท กวาดมารวมกันไว้และนำมาคลุมดิน จากนั้นรดด้วยปุ๋ยหมักชีวภาพ

เมื่อเวลาผ่านไปเศษใบไม้แห้งและหญ้าแห้งที่คลุมดินถูกย่อยสลายไปตามธรรมชาติ ดินมีความชุ่มชื้น จุลินทรีย์ทำงานได้ดี จึงกลายเป็นปุ๋ยและมีแร่ธาตุ สารอาหารสะสมอยู่ในดิน ผลจากการหมักดินไม่เพียงแต่ทำให้ดินกลับมามีคุณภาพและใช้ปลูกต้นไม้ได้ดี แต่ยังส่งผลให้ดินมีความอุดมสมบูรณ์ เป็นที่อยู่อาศัยและแหล่งอาหารของสัตว์หน้าดินซึ่งจะช่วยทำให้ดินร่วนซุย และสัตว์เหล่านี้ยังช่วยในการปรับปรุงโครงสร้างดินให้เหมาะกับการปลูกพืชอีกด้วย ซึ่งจากผลผลิตที่ได้จากผักสวนครัวในแต่ละปีทำให้เห็นได้ว่าการหมักดินเป็นแนวทางที่นำมาใช้ในการปรับปรุงดินได้เห็นผลอย่างชัดเจนในชุมพรคานา รีสอร์ท

โรงสีข้าว

เมื่อรีสอร์ทเริ่มมีผลผลิตจากการปลูกข้าว คุณยายของคุณวริศรได้มอบครกตำข้าวที่มีอายุหลายสิบปีให้ไว้เพื่อใช้ตำข้าวและเป็นสื่อการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่มีโอกาสได้เห็นสิ่งของเหล่านี้ค่อนข้างยากในปัจจุบัน และได้เรียนรู้และสัมผัสด้วย



ตนเองในการสาธิตวิธีการตำข้าว สีข้าว และผัดข้าว ได้เห็นถึงกระบวนการกว่าจะได้ข้าวมารับประทานในแต่ละมื้อ ความเหน็ดเหนื่อยของชาวนาและคุณค่าของข้าวที่เรารับประทานทุกวัน



ภายหลังรีสอร์ทได้ซื้อเครื่องสีข้าวมาใช้เองเนื่องจากในแต่ละวันปริมาณการใช้ข้าวค่อนข้างสูง เพียงแค่การตำข้าวจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการของครัว จึงสีข้าวด้วยตนเอง ทำให้มีทั้งปลายข้าว รำและแกลบ

ซึ่งสามารถนำมาทำเป็นปุ๋ยหมักได้ และพนักงานมีข้าวที่มีคุณภาพรับประทานกันทุกมื้อ ส่งผลให้สุขภาพแข็งแรง และส่งผลให้อารมณ์ดีอีกด้วย

บ้านคนมีน้ำยา

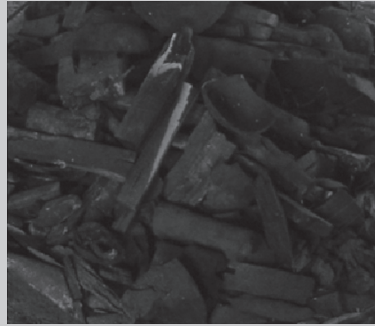
จากความพยายามที่จะลดปัญหาขยะพลาสติกประเภทขวดใส่แชมพู สบู่เหลวที่ใช้บริการในห้องพัก เมื่อเหลือใช้ก็นำไปทิ้งหรือนำมาใช้ใหม่ ซึ่งเมื่อเก่าก็ต้องทิ้ง ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากร ต้นทุนในการซื้อขวดพลาสติกในแต่ละเดือนสูง และทำให้ขยะในแต่ละวันมีจำนวนมาก อีกทั้งยังส่งผลถึงน้ำทิ้งในบ่อบำบัดน้ำเสียเกิดกลิ่นเหม็นและเน่าเสียรุนแรง ต้องใช้เวลาในการบำบัดนานจึงเกิดแนวคิดที่จะผลิตสบู่ แชมพูจากสมุนไพร สูตรที่ช่วยรักษาสภาพแวดล้อม ซึ่งในช่วงแรกรีสอร์ตได้จ้างกลุ่มแม่บ้านเป็นผู้ผลิต แต่ด้วยความไม่คงที่ของสูตร ส่งผลให้น้ำยาไม่เหมือนกันในแต่ละครั้งที่ทำ และการผสมน้ำหอมสังเคราะห์ซึ่งกลิ่นมีแรง จึงจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน โดยการเรียนรู้ที่ศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถผลิตและคิดสูตรที่เหมาะสมด้วยตนเองได้ และเปลี่ยนจากการใช้ขวดพลาสติกเป็นขวดดินเผาแบบปั๊ม ซึ่งสามารถเติมสบู่และแชมพูได้ทุกวัน โดยลดการใช้พลาสติกและไม่สร้างปัญหาการกำจัดขยะได้ดี



ผู้ที่มาเยี่ยมเยือนชมพรคาบาน่า รีสอร์ท อันดับแรกเมื่อเดินทางมาถึงก็จะ Check in เข้าห้องพักเพื่อยืมเส้นยัดสายให้หายเหนื่อยจากการเดินทาง หลายคนรู้สึกผ่อนคลายขึ้นมาทันที เพียงแค่ก้าวเข้าสู่ห้องพัก ซึ่งพนักงานได้ใช้น้ำยาที่ต่างไปจากโรงแรมอื่น ไม่ว่าจะเป็นน้ำยาถูพื้น น้ำยาล้างห้องน้ำ น้ำยาซักผ้าและ น้ำยาปรับผ้านุ่มที่ส่งกลิ่นจางๆ เมื่อได้สัมผัสผ้าทุกชิ้นที่อยู่ในห้อง กลิ่นหอมจากน้ำยาเหล่านั้นได้มาจากสมุนไพรอบริสอร์ททั้งสิ้น ผ่านกระบวนการตามธรรมชาติ ไร้ซึ่งสารเคมี และ แอลกอฮอล์ พนักงานที่ได้เรียนรู้การทำน้ำยาหลากหลายชนิดเหล่านี้ได้ใช้เวลาและสั่งสมประสบการณ์ในการคิดค้นสูตรต่างๆ ขึ้น จากการต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับการใช้งาน



“บ้านคนมีน้ำยา” จึงเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับทุกคนที่จะได้เห็น การสาธิตการทำน้ำยาชนิดต่างๆ ซึ่งนอกจากจะลดค่าใช้จ่ายให้กับรีสอร์ท ได้เป็นจำนวนมากแล้ว ยังส่งผลต่ออารมณ์และความสุขของผู้ที่เข้ามาพักผ่อน ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมต่อธรรมชาติในการรักษาสິงแวดล้อม ได้ในระยะยาวอีกด้วย



การใช้ถ่านเป็นพลังงานทดแทนการใช้ไฟฟ้า หรือแก๊สหุงต้มถือเป็นอีกหนึ่งวิธีที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการหุงต้มได้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากกิจกรรมส่วนหนึ่งของรีสอร์ตจำเป็นต้องใช้แก๊สการต้ม กลั่น ไม่ว่าจะเป็นการผลิตน้ำมันไบโอดีเซลหรือบางขั้นตอนของการทำนํ้ายา จึงนำกระบวนการเผาถ่านมาใช้ในการลดต้นทุน และยังเป็นการใช้ประโยชน์จากกิ่งไม้แห้งที่มีในรีสอร์ตให้เกิดคุณค่ามากยิ่งขึ้น ซึ่งถ่านที่เผาจากเตาจะเป็นถ่านบริสุทธิ์ มีควันน้อยและไร้สารก่อมะเร็ง เมื่อนำไปใช้ในการประกอบอาหารหรือหุงต้ม จึงไม่เกิดผลเสียต่อผู้นำไปใช้ นอกจากนั้นถ่านไม้ยังสามารถใช้เป็นวัสดุปลูกโดยนำไปผสมกับดิน เพื่อการรักษาความชื้นในดิน และปรับสภาพดินให้ร่วนซุย มีประสิทธิภาพในการเก็บกักน้ำได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พืชพรรณไม้ได้เติบโตขึ้นอย่างงดงามอีกด้วย

น้ำส้มควันไม้



เมื่อมีกิจกรรมการเผาถ่านเกิดขึ้น ผลพลอยได้อีกหนึ่งอย่างคือน้ำส้มควันไม้ ซึ่งเป็นของเหลวสีน้ำตาลใส ที่เกิดจากการควบแน่นของควันในกระบวนการผลิตถ่านไม้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น ป้องกันปลวก มด แมลง และ สัตว์มีพิษ ทำความสะอาดพื้นบริเวณ ห้องน้ำ ห้องครัว หรือจุดที่มีกลิ่นอับและความชื้นสูง และดับกลิ่นบริเวณคอกหมู หรือเล้าไก่เลื้อนลอยได้ดี

นอกจากนี้ทางด้านการเกษตร น้ำส้มควันไม้ยังมีคุณสมบัติในการปรับปรุงดิน ป้องกันกำจัดศัตรูพืช และเร่งการเติบโตของพืช อีกทั้งยังนำไปฉีดพ่นเพื่อขับไล่แมลงได้ ซึ่งการที่คุณวรวิสรได้นำแนวคิดในการทำน้ำส้มควันไม้มาใช้ นอกจากเป็นการใช้สารสกัดจากธรรมชาติ แทนสารเคมี ยังเป็นการสร้างความรู้ให้กับพนักงานและคนรุ่นใหม่ได้เห็นคุณค่าของน้ำส้มควันไม้ซึ่งพบได้น้อยในชุมชนเมือง



น้ำมันไบโอดีเซล



“นำน้ำมันพืชที่ใช้แล้วมาต้ม
ให้ร้อน ผสมเมทิลแอลกอฮอล์
กับโซดาไฟลงไป ทิ้งไว้จนเกิด
เป็นกลีเซอรอลตกตะกอน
ส่วนน้ำมันจะลอยอยู่ข้างบน
เราก็นำเอามาใช้ ต้นทุนก็ถูกกว่า
พนักงานก็ได้วิธีคิดบนวิถีแห่งการพึ่งพาตนเอง” ⁷¹

จากปริมาณน้ำมันที่ใช้ปรุงอาหารจำนวนมากในแต่ละซึ่งครัววีรสิริสอร์ท จะไม่มีการนำมาหมวนเวียนใช้ใหม่ จึงต้องมีการจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ทำลายสภาพแวดล้อม คุณวีรสิริจึงนำน้ำมันที่เหลือใช้เหล่านั้นมาผลิตเป็นน้ำมันไบโอดีเซล เพื่อใช้กับเรือและรถของโรงแรมที่จะต้องรับส่งแม่ครัวไปตลาดทุกวัน ถือเป็นการใช้พลังงานทดแทนได้อย่างคุ้มค่า และลดปัญหาการทำลายสภาพแวดล้อมจากการทิ้งน้ำมันลงท่อ อีกทั้งยังเป็นตัวอย่างให้กับคนในชุมชนได้ด้านการประหยัดพลังงานได้เป็นอย่างดี

⁷¹ ที่มาของข้อมูล, ขวัญดวง แซ่เตีย, 2552 กล่าวที่ประชุมความล้มเหลว

บ้านจุลินทรีย์

“เราใช้น้ำหมักสมุนไพรสดชกโครกทุกวัน ทุกห้อง เทจุลินทรีย์
ห้องละ 1 แก้ว จากนั้นจะใช้น้ำหมักที่ได้จากเปลือกมะนาว ใบเตย ตะไคร้หอม
มาลั่นด้วยความร้อนจากถ่านคุณภาพสูง ได้เป็นหัวเชื้อมาผสมทำเป็น
น้ำยาทำความสะอาดล้างห้องน้ำ จึงทำให้น้ำเสียในบ่อบำบัดของเรา
ไม่เน่าเสียรุนแรง” ⁷⁶

จากปริมาณผู้เข้าพักและการทำความสะอาดพื้นที่ในแต่ละวัน รีสอร์ท
ต้องใช้ปริมาณน้ำเป็นจำนวนมากและเมื่อน้ำที่ผ่านการใช้งานถูกระบาย
ลงแหล่งน้ำจะส่งผลให้เกิดมลพิษทางน้ำได้ รีสอร์ทจึงมีการจัดการระบบน้ำทิ้ง
ปรับเปลี่ยนน้ำให้เสียกลายเป็นน้ำดีตั้งแต่ต้นทาง เมื่อน้ำมาสู่ปลายทางจึงไม่มีสี
และกลิ่นเหม็น รวมทั้งไม่มีสารเคมีที่ทำลายสภาพแวดล้อม



⁷⁶ ที่มาของข้อมูล, ขวัญดวง แซ่เตีย, 2552 กล้าที่จะข้ามความล้มเหลว

ในส่วนของการทำความสะอาดพื้นห้องนอน หรือห้องน้ำในรีสอร์ท บ้านคนมีน้ำยาจะผลิตน้ำยาทำความสะอาดซึ่งหมักจากเปลือกมะนาว มะกรูด ใบเตย ตะไคร้ ไร่สารเคมี ซึ่งมีกลิ่นหอม และมีประสิทธิภาพในการทำ ความสะอาดได้เป็นอย่างดี ทำให้พื้นลื่น เงางาม และส่งกลิ่นหอมอ่อน แบบผ่อนคลายให้กับผู้ที่เข้ามาพัก ซึ่งน้ำที่ใช้ในการทำความสะอาดหรือ ผ่านการใช้งานแล้วจะไหลผ่านถังบำบัดน้ำเสีย และพนักงานจะใส่น้ำยา ซึ่งสกัดธรรมชาติ จากนั้นจึงปล่อยน้ำเหล่านั้นมาสู่ฝายเก็บกักเพื่อให้เจือจาง ในบ่อบำบัด แล้วผ่านกระบวนการฟอกที่เรียกว่า ไตรธรรมชาติ โดยจะมีพืชน้ำ ทำหน้าที่บำบัดน้ำเสีย เช่น ฤๅษี กกกกลม สาหร่ายหางกระรอก สันตะวา คล้าน้ำ บอน ผักตบชวา โดยที่แต่ละบ่อจะมีน้ำพุเพื่อเพิ่มออกซิเจน จากนั้นจึง ปล่อยน้ำไหลลงสู่คูคลองตามธรรมชาติหรือนำมารดน้ำต้นไม้ได้อีกด้วย



ห้องเรียนธรรมชาติ

การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ โดยไม่จำเป็นต้องเรียนในห้องสี่เหลี่ยม หรือ หน้าจอคอมพิวเตอร์ ชุมพรคabaná รีสอร์ท สร้างสรรค์การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกอย่างก้าว เหมาะสำหรับทุกเพศ ทุกวัยและจะยิ่งเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น ตามการเปิดใจรับสิ่งใหม่ที่ได้ไปสัมผัสด้วยตนเอง ซึ่งนอกจากฐานการเรียนรู้หลากหลายเรื่องราวบริเวณสวนเพลินที่แสดงให้เห็นถึงศาสตร์แห่งพระราชารอยยิ้มและ



ความสุขของผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน คุณวิสรยังได้สร้างห้องเรียนธรรมชาติท่ามกลางร่มไม้ใหญ่ในสวน เพื่อให้วิทยากรได้บอกเล่าเรื่องราวจากป่าใหญ่ รวมทั้งการเรียนรู้ในรูปแบบของการสัมผัสด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการฟัง ดม ดู และการลองลิ้มชิมรสผลิตภัณฑ์ที่แปรรูปมาจากสมุนไพรนานาชนิด ล้วนเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ให้ผู้ที่มาเยี่ยมชมได้จดจำและฝังลึกอยู่ในความรู้สึกตราบนานเท่านาน

ห้องเรียนหลังใหญ่แห่งนี้จึงเป็นทั้งสถานที่จุดประกายความคิด และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งเป็นการต่อยอด พัฒนาสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ต่อไปในอนาคต

ห้องพักรวย ด้วยเสน่ห์จากธรรมชาติ



หลายคนคงคุ้นเคยกับป้ายบอกรายละเอียดการใช้ห้องพัก ที่เป็นพลาสติกหลุดลอยสี่แสนไสแวนที่ประตูและบนเตียงนอน ขวดพลาสติก หลากรูปทรงสำหรับใส่สบู่ แชมพู และโลชั่นสำหรับผู้เข้าพัก แต่เมื่อคุณ ได้เข้ามาพักที่ชุมชนพรคานา รีสอร์ท ภาพที่เห็นจะต่างออกไปจากความทรงจำ การใช้วัสดุธรรมชาติ เช่น ไม้แขวนเสื้อที่ทำจากกิ่งไม้ขัดเงาแข็งแรงและ สวยงาม ป้ายไม้บอกรายละเอียดการใช้ห้องพัก รวมทั้งภาชนะดินเผาใส่สบู่ และแชมพู ภาพที่เห็นถือเป็นสิ่งที่สร้างความไม่คุ้นตา แต่เกิดรอยยิ้ม ความรู้สึก ที่เป็นมิตรกับธรรมชาติ และความสุขเล็กๆ ในใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยลดการเกิดภาวะโลกร้อน

การใช้วัสดุธรรมชาติมีวัตถุประสงค์เพื่อลดปัญหาขยะพลาสติกที่ย่อยสลายยาก รีสอร์ท ต้องทิ้งเป็นจำนวนมาก เนื่องจากไม่สามารถนำกลับมาใช้ได้อีก ถือเป็นภาระสิ้นเปลืองทรัพยากร ซึ่งการใช้วัสดุธรรมชาตินอกจากจะเป็นการลดต้นทุนในเรื่องค่าใช้จ่าย ยังเป็นการลดการสะสมปริมาณขยะที่ย่อยสลายยากได้เป็นจำนวนมากในแต่ละปีได้อีกด้วย

ผลกระทบของสภาพแวดล้อมต่อการพัฒนาความสุข

“จากหลักเศรษฐศาสตร์ สู่ หลักเศรษฐกิจพอเพียง”



ชื่อเสียงของชมพรวนาคาบาน่า รีสอร์ท
ในทุกวันนี้มีได้เติบโตมาบนเส้นทาง
ที่โรยด้วยกลีบกุหลาบ ทุกย่างก้าวล้วนผ่าน
อุปสรรคมากมาย จากโครงสร้างหนี้
ที่มากกว่า 100 ล้านบาทสู่การสร้าง
ความพอเพียงให้เกิดขึ้นในใจของทุกคน
คงไม่มีใครที่คิดว่าเป็นเรื่องง่าย หรือ
อาจจะเป็นเพียงปาฏิหาริย์ด้วยซ้ำ
จากสภาพเศรษฐกิจที่ในบางปีไม่ได้
เกื้อหนุนต่อการท่องเที่ยวอาจส่งผลให้
ปริมาณนักท่องเที่ยวที่เบาบางลง

แต่คุณวรสรไม่ได้คิดว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรค แต่กลับมองในทางกลับกัน
โดยการใช้ช่วงเวลาดังกล่าวในการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานให้เพิ่มพูนทักษะ
รวมทั้งพัฒนาจิตให้สงบนิ่งโดยการสอดแทรกการอบรมทางธรรมเข้าไปด้วย

77 ที่มาของข้อมูลภาพ, <http://www2.manager.co.th/QoL/ViewNews.aspx>

นอกจากนั้นคู่แข่งทางด้านธุรกิจซึ่งเราจะเห็นได้ว่ารีสอร์ท โรงแรม และโฮมสเตย์ที่ถูกสร้างขึ้นเป็นจำนวนมาก ต่างต้องการให้ลูกค้าเข้ามาพัก ในกิจการของตนจึงนำกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งชุมพรคาน่า รีสอร์ท อาจต่างไปจากออกไปจากที่อื่น เนื่องจากมุ่งเน้นกลยุทธ์ ในด้านทรัพยากรมนุษย์และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นและหมุนเวียนอยู่ในองค์กร กลยุทธ์ดังกล่าวเป็นการคำนึงถึงผลในระยะยาว ซึ่งมีได้เป็นเพียงแต่ดึงดูด ให้คนเข้ามาเยี่ยมชมและพักที่รีสอร์ท แต่ยังมุ่งเน้นในการนำแนวทาง พระราชดำริมาสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของพนักงานได้ โดยไม่รู้สึกรว่เป็นการกระทำที่ขัดกับความรู้สึก ซึ่งกว่าจะฝ่าฟันและร่วมกันสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นได้ คุณวรวิสรจะต้องนำทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง ก่อนที่จะให้ผู้อื่นทำ และส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้จนเกิดป็นความรัก ในองค์กรอย่างแท้จริง



นอกจากนั้นความสอดคล้องกับภูมิสังคมยังเป็น
อีกหนึ่งตัวแปรที่มีความท้าทายค่อนข้างมาก การคำนึงถึง
ลักษณะนิสัย พฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งจะมีความต่างกันไป
ในแต่ละชุมชน ซึ่งส่งผลต่องานบริการ แต่ด้วยความเข้าใจ
การปรับทัศนคติเพื่อการอยู่ร่วมกันโดยไม่ยึดตนเป็นที่ตั้ง
ส่งผลให้ชุมพรคานา รีสอร์ท ผ่านพ้นช่วงวิกฤตมาได้



เสียงสะท้อนจากท้องทะเล : ความสุขของพนักงาน



รอยยิ้ม เสียงหัวเราะ และคำทักทายที่เป็นมิตร เป็นสิ่งที่ผู้มาเยือนบ้านแห่งความอบอุ่นหลังนี้ ได้รับตลอดเวลา ซึ่งหากมองย้อนกลับไปจะพบว่า การแสดงออกด้วยจิตใจที่มุ่งในงานบริการให้ผู้เข้ามาพักได้รับความสุข ความสบายเหมือนอยู่ที่บ้านของตนเองนั้นล้วนเกิดจากการปลูกฝังในเรื่อง คุณธรรม ความพอเพียง ความรักในสิ่งที่ทำ และความศรัทธาในคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่คุณวรวิสรบอกกับพนักงานทุกคนเสมอว่า

“เรามีเจ้านายพระองค์เดียวกัน”

เมื่อเราได้มายืนอยู่ที่ชุมพรคานา รีสอร์ทจึงได้ยินเสียงสะท้อนถึงสิ่งที่คุณวรวิสรและภรรยาได้ทุ่มเททั้งกายและใจให้กับบ้านหลังใหญ่แห่งนี้ ซึ่งเป็นเสียงที่ไม่ได้ยินเพียงแต่ในรีสอร์ทเพียงเท่านั้น แต่เป็นเสียงที่ก้องกังวานไปไกลแสนไกล

78 ที่มาของข้อมูลภาพ,

<http://www.facebook.com/pages/Chumphon-Cabana-Resort>

องค์กรแต่ละแห่งสร้างความสุขให้กับพนักงานต่างกันอาจสร้างด้วย
ค่าตอบแทน ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ สวัสดิการหลากหลาย
รูปแบบ แต่ชุมพรคานาน่า รีสอร์ท เลือกที่จะสร้างความสุขให้กับพนักงานแบบ
“สุขจากใจ” ซึ่งหลายคนอาจคิดว่าเป็นเพียงความฝัน หรือเป็นเพียงชั่วคราว
แต่หากได้มาสัมผัสจะทราบถึงความรู้สึกเบื้องต้นในใจของแต่ละคน พวกเขา
เหล่านั้นมิได้สุขกับค่าตอบแทนก้อนโต หรือการได้แต่งตัวสวยหรู แต่ใน
ทางตรงกันข้ามความสุขของพนักงานกลับกลายเป็นการได้ทำงานที่ตนรัก
ทำแล้วตนมีความสุข ครอบครัวมีความสุข และประการสำคัญคือ ทำเพื่อให้
องค์กรและผู้บริหารมีความสุขไปด้วยกัน



ไม่มากนักที่เราจะได้พบความสุขที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ
ของผู้นำและซึมซับเข้าสู่ใจของพนักงาน ซึ่งไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์เลวร้ายเพียงใด
พวกเขาไม่เคยทอดทิ้งแต่กลับสะท้อนออกมาให้ได้เห็นถึงความรักและ
ความศรัทธาที่เกิดขึ้นในองค์กรที่เรียกได้ว่าเป็น **“ครอบครัวหลังใหญ่”**
ที่อบอุ่นที่สุดในทุ่งว้าวแลนด์

ปัจจัยสร้างสุขให้กับชุมชนพรคานา รีสอร์ท

“...ความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกครอบครัวจะต้องผลิตอาหาร
ของตัวเอง จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้านหรือในอำเภอ
จะต้องมีความพอเพียงพอสมควร บางสิ่งบางอย่างผลิตได้มากกว่าความต้องการ
ก็ขายได้ แต่ขายในที่ไม่ห่างไกลเท่าไร ไม่ต้องเสียค่าขนส่งมากนัก...”

พระราชดำรัส เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา
ณ ศาลาดุสิดาลัย วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๓๙.

ผู้นำ

ด้วยรักและศรัทธาในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ด้วยความเชื่อ
อันแน่วแน่ที่จะเดินตามศาสตร์แห่งพระราชา จึงได้นำมานำแนวคิดเศรษฐกิจ
พอเพียงมาเป็นหลักในการบริหารรีสอร์ท และให้ความสำคัญกับการบริหาร
จัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการที่ไม่ซับซ้อนในการสื่อสารถ่ายทอดสู่
พนักงานและชุมชน โดยมีภูมิความรู้จากการสัมผัสและลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้ง
การลองผิดลองถูกแบบนับครั้งไม่ถ้วน ผสมผสานความไม่ย่อท้อต่อความลำบาก
และคิดบวกโดยมองปัญหาและอุปสรรคเป็นแรงผลักดันไปสู่เป้าหมาย
จากการเรียนรู้นำมาสู่ความชำนาญ จนสามารถขยายผลสู่พนักงานและชุมชน
โดยมีระยะเวลาเป็นตัวช่วยให้เกิดความเชื่อว่าเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปสู่
ความเพียงพอและการเลี้ยงตนเองได้นั้น ส่งผลให้ชุมชนพรคานา รีสอร์ท และ
ชุมชนใกล้เคียงมีวิถีชีวิตที่เข้าใจถึงทางสายกลาง อยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างสมดุล
และพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น



การที่ผู้นำสร้างพื้นฐานที่ดีให้กับองค์กรนั้น เปรียบเสมือนการตอกเสาเข็มให้บ้านมีความแข็งแรง การวางรากฐานโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้องค์กรสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้ ไม่หลงไหลได้ปลื้มกับรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ได้เรียนรู้จุดแข็งในการดำเนินธุรกิจ เห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ใช้การจัดการองค์ความรู้เป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรแบบระยะยาว ซึ่งในการวางรากฐานให้แข็งแรงผู้นำจะต้องเป็นจุดรวมและร่วมกับพนักงาน ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ปรับพื้นฐานทางความคิดของพนักงานให้อยู่บนฐานของความพอเพียง รู้จักภูมิสังคมของท้องถิ่นตน เรียนรู้ที่จะสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร โดยจะต้องสามารถครองคน ครองงาน ส่งเสริม ให้คำแนะนำและฝึกฝนให้พนักงาน เกิดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ สร้างขวัญและกำลังใจและสนับสนุนให้เกิดความรัก ความสามัคคีร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร

พนักงานรักในงานที่ทำ



การจตุประกายให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำอาจไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับผู้บริหาร แต่สำหรับชุมพรคานา รีสอร์ท มีหลักในการบริหาร คือ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้เรียน เล่น รู้ ในระหว่างปฏิบัติงาน สร้างวิถีแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดความผูกพันและความสามัคคี อยู่ร่วมกับพนักงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน เคารพและเชื่อใจกันและกัน อีกทั้งยังปลูกฝังคุณธรรมและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

พนักงานจึงไม่ใช่เพียงบุคคลที่ทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนในแต่ละเดือน แต่พวกเขาเหล่านั้นเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวหลังใหญ่ที่พร้อมจะลองผิดลองถูกร่วมกัน ไม่ทอดทิ้ง ไม่ซ้ำเติม แต่จะร่วมกันแก้ปัญหาและฝ่าฟันไปให้ถึงปลายทาง เพื่อให้บ้านหลังนี้เป็นบ้านเปี่ยมสุข สร้างรอยยิ้ม สาระความรู้และความประทับใจให้แก่ผู้มาเยือน

งานบริการบริเวณส่วนต้อนรับของรีสอร์ทต้องพบปะกับผู้คนจำนวนมากซึ่งมีบุคลิกและพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป งานในส่วนเพลินซึ่งต้องอยู่กับดิน ทราย แสงแดด หรือความร้อนจากเตาเผาถ่าน แต่สิ่งเหล่านั้นไม่ได้ทำให้พนักงานของชุมพรคานา รีสอร์ท เบื่อหน่ายหรือท้อแท้กับงาน แต่กลับรู้สึกสบายใจ รักและภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งไม่เพียงแต่ความรักในงานที่ทำเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงรักในผู้บริหาร ที่ได้หล่อหลอมและดูแลพวกเขาเป็นอย่างดี ปลุกฝังให้ได้เรียนรู้ถึงวิธีการดำรงอยู่อย่างพอเพียง เชื่อมโยงให้เห็นและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสรรพสิ่ง จนเกิดเป็นความรักในธรรมชาติที่เลี้ยงดูผู้คน ให้อยู่ได้อย่างมีความสุข ถือได้ว่ากลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน เป็นการดึงเอาศักยภาพ และความสามารถของพนักงานออกมาใช้ประโยชน์ ได้มากที่สุดอีกทางหนึ่ง เมื่อบรรยากาศสร้างความรู้สึกที่ดีสร้างความคุ้นเคย และปรารถนาที่จะทำงานในทุกเช้าที่ตื่นขึ้นมา ศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ จึงเกิดขึ้นได้ทุกวัน

ชุมพรคานา รีสอร์ทจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดเลือก พัฒนา และรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรจะคงอยู่ต่อไปได้หรือไม่ั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ทางการตลาด หรือการจ้างคนเก่งมาทำงานในองค์กรเพียงเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับพนักงานและการสร้างความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจของพร้อมจะร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้กับองค์กร พัฒนา องค์ความรู้ สืบสานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ บนฐานของความพอเพียง ให้เกิดขึ้น คงอยู่ และเผยแพร่ต่อไปอย่างไม่สิ้นสุดตามปณิธานที่ผู้นำองค์กร ได้ตั้งใจไว้

รูปแบบการปกครองโดยธรรม

การบริหารจัดการองค์กรมีหลากหลายรูปแบบด้วยกัน ตามแต่บริบทขององค์กร และความถนัดของผู้บริหาร ซึ่งสำหรับชุมพรคานา รีสอร์ท การบริหารจัดการดูแลพนักงานโดยระบบครอบครัวและใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นตัวขับเคลื่อน เพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อการทำความดีแทนคุณแผ่นดินตามศาสตร์แห่งพระราชฯ มิได้มุ่งหวังเพียงเพื่อผลกำไร



มากมายมหาศาล หรือเพื่อก้าวไปสู่การเป็นโรงแรมระดับห้าดาวแต่อย่างใด เพราะรู้และตระหนักถึงความพอดีจากประสบการณ์และวิกฤตการณ์ ที่ได้เผชิญมากกว่า 30 ปี การปกครองในรูปแบบครอบครัวและใช้หลักความพอเพียงในการบริหารรีสอร์ทช่วงแรกอาจจะส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการปลูกข้าวในรีสอร์ท หรือการสร้างฐานความรู้ในสวนเพลิน ต่างเป็นเรื่องใหม่สำหรับทุกคนแต่ด้วยการเอาใจใส่ถึงภูมิสังคม และพฤติกรรมของพนักงาน ใช้หลักธรรม หลักความรู้ และหลักความพอเพียง เพื่อปลูกฝังให้พนักงานได้เห็นถึงความสำคัญของพระราชดำริซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดี รวมมั่งความรู้สึกรักจากข้างในมิใช่เพื่อให้ได้มาซึ่งเงิน หรือรางวัล ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันและรักงาน รักองค์กร รักผู้บริหารด้วยใจใจที่เปี่ยมล้นไปด้วยความสุข ที่ได้เห็นองค์กรเป็นเสมือนโรงเรียนที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ที่เข้ามาพัก

เมื่อวิเคราะห์ถึงการบริหารจัดการจะเห็นได้อย่างชัดเจน ว่าคุณวิสร และภรรยาใช้หลักธรรมในการดูแลพนักงาน สอดแทรกและเติมเต็มให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งก่อนที่จะนำลงสู่พนักงานจะเริ่มที่ตนเองเป็นอันดับแรก โดยการศึกษาและวิเคราะห์ทั้งพระไตรปิฎกและทศพิธราชธรรม ซึ่งถือว่าเป็นหลักในการครองคน ครองงาน จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ยากยิ่งนัก หากไม่มีใจที่จะทำอย่างจริงจัง แม้แต่ในข้อแรก “ทาน” หรือการให้ที่จะต้องมาจากใจ ที่บริสุทธิ์ ให้โดยที่มิได้หวังสิ่งใดตอบแทน เมื่อเข้าใจได้ดังนั้นจึงเริ่มฝึกฝนตนเอง ในการตั้งมั่นอยู่บนหลักทศพิธราชธรรม บริหารจัดการองค์กรด้วย ความเป็นธรรม และทำให้พนักงานได้เห็นเป็นแบบอย่าง

หลักธรรมที่ปลูกฝังให้พนักงานเป็นอันดับแรกคือ ศีล 5 เมื่อทุกคน มีศีลอยู่ในใจเป็นที่ตั้ง การดำเนินการใดๆ ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตก็จะอยู่ในความสงบ ไม่อิจฉาริษยาหรือปองร้ายกัน ต่อมาคือ พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา ผู้บริหารพร้อมที่จะช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาที่พนักงานเดือดเนื้อร้อนใจเสมอ รวมทั้งการให้โอกาส อย่างสมเหตุสมผลในการกลับเข้ามาทำงานเมื่อลาออกไปแล้ว และการไม่กำหนด อายุเกษียณของพนักงานผู้ทรงคุณค่าในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมการดูแล พวกเขาเมื่อยามชรา ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าการปกครองเพื่อให้ได้ใจของพนักงานนั้น คงไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็ไม่ยากเกินไปที่จะเข้าใจและทำให้เกิดขึ้นได้ เพื่อความยั่งยืน ขององค์กร ดังเช่นที่เราได้สัมผัสจากชุมพรคานา รีสอร์ท

ครอบครัวแห่งสุข ครอบครัวชุมพรคานา รีสอร์ท



ชุมพรคานา รีสอร์ท ที่พักในรูปแบบ “เรียนแรม” การเรียนรู้จากการมาพักในโรงแรม โดยนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการดำเนินงานดังนั้นการผลิตวัตถุดิบเพื่อการอุปโภค บริโภคในรีสอร์ทจึงทำให้ลดค่าใช้จ่าย ลดปริมาณขยะและรักษาสภาพแวดล้อมได้ดี จากเศษอาหารน้ำมันที่ใช้แล้ว เศษผลไม้ สู่การทำปุ๋ยชีวภาพและน้ำมันไบโอดีเซล จากการปลูกพรรณไม้นานาพันธุ์ สู่การทำน้ายาล้างจาน สบู่ แชมพู และน้ายาซักผ้า น้ายาปรับผ้านุ่น จากพืชผักสวนครัว ข้าวในแปลงนา สู่โรงครัวของรีสอร์ทที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพและความสดใหม่ แม้ว่าผลผลิตอาจมีปริมาณที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการต่อการใช้งาน แต่ก็ทำให้ลดปริมาณการซื้อจากภายนอกได้พอสมควร นอกจากนั้นยังเป็นแนวทางในการสร้างวิถีแห่งความพอเพียงให้กับพนักงาน คนในชุมชนได้เห็นเป็นแบบอย่างได้อีกด้วย

80 ที่มาของข้อมูลภาพ,

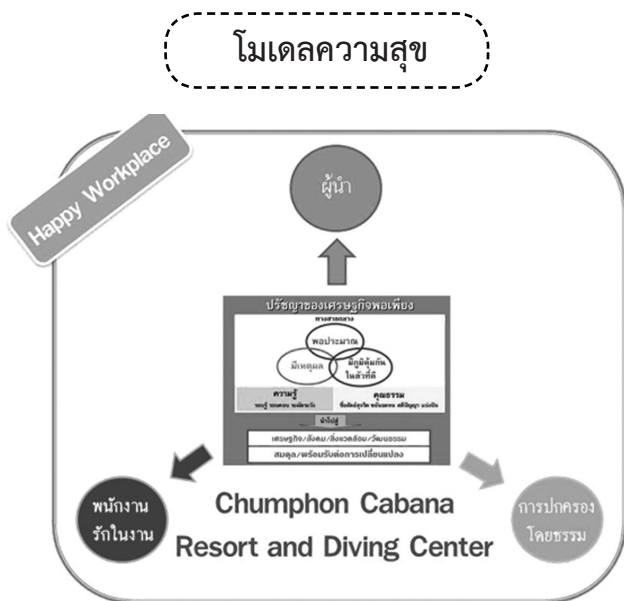
www.agoda.co.th/chumphon_cabana_diving_hotel.html

“การดำเนินธุรกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียงนี้ไม่ได้มีแค่ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่มีความมั่งคั่งทางมิตรภาพ ความมั่งคั่งทางสังคม ความมั่งคั่งทางสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความมั่งคั่งด้วยอาหารที่ปลอดภัย ความมั่งคั่งในสุขภาพที่ดี และที่สำคัญที่สุดคือ ความมั่งคั่งด้านความสุข ซึ่งเป็นผู้ให้และเห็นผู้อื่นมีความสุข ซึ่งความมั่งคั่งเหล่านี้ไม่สามารถตีมูลค่าเป็นเงินได้ แต่มีมูลค่าทางจิตใจ” ⁸¹

หลักเศรษฐกิจพอเพียงจึงเปรียบเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกัน ให้กับชุมชน PROBANA รีสอร์ท ซึ่งเป็นเกราะป้องกันภัยได้ทุกสถานการณ์ไม่ว่าสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองจะเปลี่ยนแปลงรีสอร์ทก็สามารถดำรงอยู่ได้ ด้วยการพึ่งพาตนเอง ดังจะเห็นได้จากความมั่งคั่งที่เกิดขึ้น ล้วนนำมาซึ่งความสุขของทุกคนในองค์กร ถือได้ว่าเป็นการผสมผสานระหว่าง การดำเนินธุรกิจกับแนวทางพระราชดำริได้เป็นอย่างดี สามารถนำมาปรับใช้ได้จริง และเป็นแนวทางให้กับพนักงานและชุมชนจนเกิดเป็นความสุขที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน



81 ที่มาของข้อมูล, ทศพรธรณ วิชาสเจริญ,2551, การดำเนินธุรกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา ชุมพรคaban่า รีสอร์ท



ความสุขที่เกิดขึ้นในบ้านหลังนี้ “ชุมพรคาบาน่า รีสอร์ท” เป็นความสุขที่เกิดขึ้นโดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลัก ก่อให้เกิดความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่อยู่บนฐานของความรู้ คุณธรรม ซึ่งเกิดจากผู้นำองค์กรมีความศรัทธาและความเชื่อในศาสตร์แห่งพระราชฯ และด้วยคำแนะนำจากกัลยาณมิตร จึงนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการ และคงจะไม่มีทางสำเร็จลุล่วงไปได้หากไม่ได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากพนักงานซึ่งเปรียบเสมือนเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการพึ่งพาตนเองได้อย่างกลมกลืน

จนทุกวันนี้รีสอร์ทสามารถลดค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งได้จากการดำเนินการดังกล่าว อีกทั้งยังสามารถนำแนวคิด แนวทาง และวิธีการเผยแพร่สู่ชาวบ้านในชุมชน และ ประชาชนทั่วไปได้

คงไม่มีความสุขใดที่จะสำคัญไปกว่าทุกเช้าที่ตื่นขึ้นมา แล้วพบว่าเรามีกำลังใจที่จะทำเพื่อวันข้างหน้าเช่นเดียวกับสมาชิกของชมพรวคabaná รีสอร์ทที่รู้สึกว่าการทำางานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขและกำลังใจที่จะก้าวเดินต่อไป จากความรักและความศรัทธาในงานที่ทำ การดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเสมือนพวกเขาเป็นสมาชิกในครอบครัว การยื่นมือมาช่วยแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว ส่งผลให้เกิดความผูกพันเป็นสายใยที่เหนียวแน่น และมีคุณค่ามากกว่าค่าตอบแทนเงินทองหรือรางวัลใดๆ ทั้งสิ้น จากวันที่ได้เข้ามาเป็นสมาชิกในบ้านหลังนี้ จนกระทั่งวันที่ก้าวเดินออกไป นับเป็นประสบการณ์ที่ไม่สามารถหาจากที่ไหนได้ อีกการน้อมนำแนวทางพระราชดำริมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต อาจไม่เห็นผลในระยะสั้นแต่เมื่อกาลเวลาผ่านไปทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรมที่ถูกปรับเปลี่ยนทำให้เกิดการเรียนรู้ว่า เศรษฐกิจพอเพียงมีใช้หลักการที่ทำให้เฉพาะชาวไร่ ชาวนา แต่เหมาะสำหรับทุกคนที่มีใจพร้อมที่จะทำ และผลที่ได้จะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับชีวิต เพราะการที่เราสามารถอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้ย่อมก่อให้เกิดความสมดุลตามมา

เมื่อความพอเพียง ก่อให้เกิดความเพียงพอ และพึ่งพาตนเองได้ ผู้บริหาร พนักงานและคนในชุมชนจึงพบกับความสุขกับสิ่งที่ตนมี สิ่งที่ตนเป็นอยู่ สุขที่ได้ทำงาน สุขที่ได้อยู่ร่วมกัน และมุ่งมั่นสืบสานแนวทางพระราชดำริไปพร้อมกับการทำงานที่ตนรักและภาคภูมิใจ นี่คือนพลังแห่งความรักและความศรัทธาจากบ้านแห่งความสุขหลังนี้ ... ชมพรวคabaná รีสอร์ท

ขอบฟ้าจรดพื้นน้ำ : ทิศทางของความสุขขององค์กร

“อนาคตของชุมพรคabaná รีสอร์ท คือ รีสอร์ทของคนรักธรรมชาติ และจะพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้เรื่องเกษตร ธรรมชาติ และ เศรษฐกิจพอเพียง ผมจะไม่ไปทางไหนแล้ว นอกจากเดินตามรอยพระราชดำริ ของพระเจ้าอยู่หัวอย่างเดียวนะ และการพึ่งตนเองได้ เป็นวิถีทางเดียวที่จะทำให้ ค้นพบความสุขที่แท้จริง” ⁸²



ชุมพรคabaná รีสอร์ท อาจเปลี่ยนไปในอนาคต การเป็นโรงเรียน ในเรื่องของการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ควบคู่ไปกับการเป็นโรงแรมและ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับผู้มาใช้บริการซึ่งเป็นการดำเนินงานบนฐานของ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงเปรียบเสมือนการปลูกเมล็ดพันธุ์แห่งความรู้ เริ่มตั้งแต่หว่านเมล็ดพันธุ์ลงสู่ดิน ก่อเกิดกล้าต้นเล็กและเติบโตสู่การเป็น ร่มไม้ใหญ่ที่แผ่กิ่งก้านสาขาให้ความร่มเย็นและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ยิ่งเนิ่นนานรากแห่งความศรัทธา ยิ่งฝังลึกลงไปในดินที่อุดมสมบูรณ์ หล่อเลี้ยง กิ่งใบด้วยความรัก ผลิดอก ออกผลเป็นความสุขที่พร้อมจะมอบให้กับทุกคน

⁸² ที่มาของข้อมูล, รักพอ พอเพียง <http://www.prachatai.com/column-archives>



