

Happy SMEs

องค์กร “ให้สุข”



@HappySMEs



รายละเอียดข้อมูลโครงการเพิ่มเติม <http://www.happysmes.com>



รวบรวมองค์ความรู้โดย

ศูนย์ศึกษาธุรกิจครอบครัว และ SMEs

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ชั้น 14 อาคาร 7

126/1 ถนนวิภาวดีรังสิต เขตดินแดง

กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 02-697-6000 ต่อ 6351

<http://www.utcc.ac.th/fbec>



สำนักงานกองทุนสนับสนุน

การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

979 ชั้น 23 อาคารเอส เอ็ม ทาวเวอร์

ถ.พหลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 02-298-0673 โทรสาร 02-298-0670

<http://www.happy8workplace.com>

ภาคีเครือข่ายร่วมดำเนินโครงการ



2

Happy SMEs องค์กร “ให้สุข”



Happy SMEs

องค์กร “ให้สุข”

สร้างสุข สร้างสรรค์ สุขภาพ



ตอนที่ 2

แนวทางการบริหาร
เชิงสร้างสรรค์

พศ.ดร.เอกชัย อภิกัณฑ์กุล และคณะ

สร้างสุข สร้างสรรค์ สุขภาพ

Happy SMEs

องค์การ “ให้สุข”

พศ.ดร.เอกชัย อภิกัณฑ์กุล และคณะ

ตอนที่ 2

แนวทางการบริหารเชิงสร้างสรรค์



Happy SMEs องค์กร “ให้สุข” ตอนที่ 2

ISBN	: 978-616-235-119-8
ชื่อผู้เขียน	: ผศ.ดร.เอกชัย อภิศักดิ์กุล และคณะ
บรรณาธิการบริหารร่วม	: นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
บรรณาธิการบทความ	: โครงการสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน (Happy SMEs)
ครั้งที่พิมพ์	: พิมพ์ครั้งที่ 1 /เมษายน 2555 / 1,500 เล่ม
ปีที่พิมพ์	: 2555
จำนวนหน้า	: 168 หน้า
ชื่อชุด	: Happy SMEs องค์กร “ให้สุข”
จัดพิมพ์โดย	: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) 979 ชั้น 23 อาคารเอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถ.พหลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ 02-298-0673 โทรสาร 02-298-0670
โรงพิมพ์	: บริษัท วีพลัส กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด 645 ถ.เจริญนคร ดาวคะนอง ธนบุรี กรุงเทพฯ โทรศัพท์ 02-476-7426 โทรสาร 02-476-7427

คำนำ

“คน” ทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ที่จะนำพาความสำเร็จ มาให้กับองค์กรธุรกิจ รวมถึงการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เมื่อคนมีความสุขด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการดูแล “คน” หรือ “พนักงาน” จึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสถียรภาพ และความยั่งยืนขององค์กร

โครงการ Happy SMEs เป็นโครงการรวบรวมองค์ความรู้ของ SMEs ที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ภายใต้แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน โดยดำเนินการรวบรวมแนวคิด และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ในองค์กรจากผู้ประกอบการ SMEs ที่ประสบความสำเร็จ และมีวิธีการบริหารคนในองค์กรให้มีความสุข โดยวัดจากผลการดำเนินงาน ตามหลัก Triple Bottom Lines (3Ps) 3 ด้าน ได้แก่ คน (People) ผลประกอบการทางธุรกิจ (Profit) และสภาพแวดล้อม (Planet) ขององค์กร โดยการทำเนิโครงการร่วมกันของภาคีเครือข่าย คือ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) สมาหอการค้าไทย สมาคมธนาคารไทย สมาอุตสาหกรรม และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในการร่วมจัดสรรกรณีศึกษา เพื่อเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการ SMEs ในรูปแบบสื่อต่างๆ รวมทั้งจัดพิมพ์เป็นหนังสือ “Happy SMEs องค์กรให้สุข”

สิ่งที่โครงการฯ ได้ค้นพบ คือ ทุกองค์กรต้นแบบ มีวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีพื้นฐานจากการ “ให้” โดยเราพบว่าผู้ประกอบการเจ้าขององค์กรแห่งความสุขเหล่านั้น เริ่มจากการ “ให้ใจ” ซึ่งเป็นจุดเริ่มของการให้ในโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้สร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อส่งเสริมให้ “คน” ในองค์กรมีความสุขในการทำงานร่วมกับองค์กรอย่างแท้จริง และผู้ประกอบการเจ้าขององค์กรแห่งความสุขทุกท่านต่างยืนยันว่ามีความปลื้มใจกับสิ่งที่ได้รับกลับคืนมาอย่างเกินความคาดหมาย และสิ่งสำคัญที่สุดที่ตามมา ก็คือ ความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งโครงการฯ ได้รวบรวมสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นจากการ “ให้” และ “สิ่งที่ได้รับกลับคืนมา” ไว้ในหนังสือ “Happy SMEs องค์กรให้สุข”

ซึ่งแต่เดิมได้ตั้งเป้าหมายในการจัดพิมพ์หนังสือ 1 เล่ม แต่พบว่าแนวคิดในการบริหาร “คน” ในองค์กรให้มีความสุขนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ การบริหารจัดการ โดยการน้อมนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งรวบรวมไว้ในหนังสือ “Happy SMEs องค์กรให้สุข” ชุดที่ 1 และ 2 ซึ่งเราเชื่อว่าหนังสือ 2 เล่มนี้ จะทำให้ท่านผู้อ่านได้ทราบถึงแนวคิด และวิธีบริหารจัดการความสุขในองค์กรด้วยการให้ และมีโอกาสได้สัมผัสกับการได้รับที่เกินความคาดหมายเช่นกัน

โครงการฯ ขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้ประกอบการเจ้าขององค์กรแห่งความสุข ทั้ง 10 องค์กร รวมถึงภาคีเครือข่ายทุกท่านที่ให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการดำเนินโครงการ Happy SMEs ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี และร่วมเป็นสื่อกลางในการสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้เกิดขึ้นในสังคมธุรกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs ไทยต่อไป

สารบัญ

ป่าในมือ...ความชุ่มชื้นของสวรรค์ บริษัท ป่าใหญ่กรีเฮชั่น จำกัด	1
จากภูมิปัญญาทอผ้าในลุ่มชุนร์ภิศร์วรสวรรค์ บริษัท ผ้าทอง ทองเจือ และเพื่อน จำกัด	27
ไทยคาเนตา...บ๊วยี่ม่ว่าย บริษัท ไทยคาเนตา จำกัด	67
Bestrade - Best Happy Second Home บริษัท เบสเทรด พร๊อซึนส์ จำกัด	105
โรจฉิมฉน์บ่เออความส่ว ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมัยอักษร	137



ภาพรวมอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมโปรดักชั่นเฮาส์ มีหน้าที่หลัก คือรับเอาไอเดียของสิ่งทีเเจจนซีโฆษณาและลูกค้ำเจ้าของสินค้ำต้องการสื่อถึงผู้บริโภค มาสร้างเป็นเรื่องราวโดยมีจุดขายและเนื้อหาเรื่องราวที่น่าสนใจ ซึ่งในปัจจุบันการประกอบธุรกิจโปรดักชั่นเฮาส์มีการแข่งขันสูง เนื่องจากผู้ชมสามารถเลือกชมรายการต่างๆ ได้ มากขึ้น จึงเป็นโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการที่จะผลิตรายการเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับความต้องการของผู้ชมโดยธุรกิจโปรดักชั่นเฮาส์มีแนวโน้มอยู่ในเกณฑ์ดีต่อเนื่อง เนื่องจากการเติบโตของธุรกิจโฆษณาทำให้อัตราการใช้เวลาโฆษณาเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่ผู้ประกอบการมีการใช้กลยุทธ์ทางการตลาด ที่มุ่งเน้นการจัดทำกิจกรรมส่งเสริมการขายตลอดเวลา เพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งการตลาด มีการศึกษาความเคลื่อนไหวกระแสความนิยมและพฤติกรรมของ ผู้ชมเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และสภาพของตลาด ซึ่งนอกจากจะเป็นการรักษาฐานลูกค้ำเดิมแล้วยังเป็นการสร้างฐานลูกค้ำใหม่อีกด้วย



“ป่าใหญ่...ความชุ่มชื้นของธรรมชาติ”

บริษัท ป่าใหญ่ดีวีเอชั่น จำกัด



บริษัท ป่าใหญ่ครีเอชัน จำกัด

บริษัท ป่าใหญ่ครีเอชัน จำกัด มีจุดเริ่มต้น ในปี พ.ศ. 2534 จากอดีตผู้สื่อข่าว 3 คน คือ คุณยุพา เพ็ชรฤทธิ์ คุณนิรมล เมธีสุวกุล และคุณสุรียนต์ จองลีพันธ์ ซึ่งในช่วงนั้นกระบวนการของการเซ็นเซอร์มีความยุ่งยากและซับซ้อน ทำให้ทั้ง 3 ท่าน รู้สึกเบื่อหน่ายและรู้สึกกดดันกับการทำงานในระบบเดิมๆ ประกอบกับการที่มีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกันที่คิดว่าสื่อสารมวลชนเป็นหน่วยในสังคมที่สำคัญมาก ๆ สำหรับในประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย ซึ่งคนในสังคมส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงระบบสื่อสารมวลชนได้อย่างทั่วถึง และประกอบกับผลที่ได้มาจากการที่ได้มีโอกาสเดินทางไปทำข่าวบ่อยๆ จึงทำให้ทราบว่าการทำงานการโทรทัศน์เพื่อสังคม เพื่อชุมชน เป็นโอกาสที่สามารถทำได้ทำให้ทั้ง 3 ท่านมีความต้องการก่อตั้งองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่ทำการสื่อสาร สิ่งที่มีสาระประโยชน์ที่จะสามารถพัฒนาความคิด ความรู้ หรือสร้างความเข้าใจให้กับผู้คนในสังคม ซึ่งสะท้อนออกมาจากผลงาน โดยส่วนใหญ่ของป่าใหญ่ครีเอชัน เป็นสารคดีเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิตชนบท ชาติพันธุ์ วัฒนธรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดจนประเด็นอื่นๆ เช่น การเสริมสร้างสุขภาวะ สุขภาพ ประเด็นเกี่ยวกับสตรี แม่และเด็ก ผู้ด้อยโอกาส ในสังคม การเมือง และประกอบกับรางวัลต่างๆ ที่องค์กรได้รับอย่างมากมายและต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาที่เติบโตมากกว่า 20 ปี ทำให้ป่าใหญ่ ครีเอชัน จึงได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่สร้างงานคุณภาพน่าเชื่อถือ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง





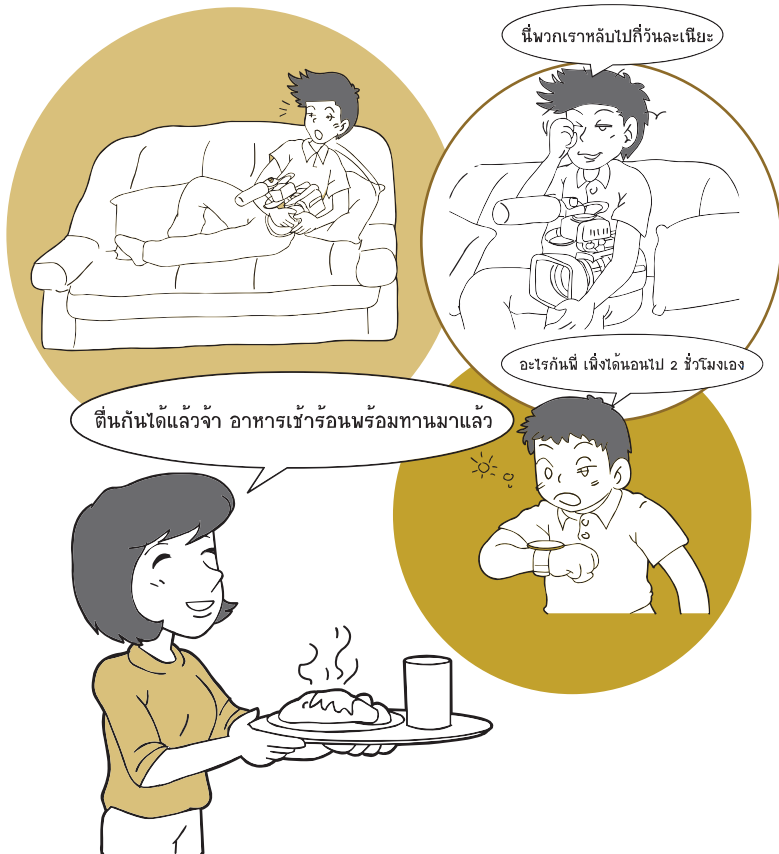
จากจุดเริ่มต้นที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลง

คุณยุพา เพ็ชรฤทธิ์ กรรมการผู้จัดการบริษัท ป่าใหญ่ ศรีเอชเอ็น จำกัด เล่าถึงที่มาของชื่อ บริษัท ป่าใหญ่ ศรีเอชเอ็น ว่าเกิดจากความคิดของเราที่ว่ามนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่ได้โดยปราศจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งสิ่งที่ตบโจทย์ในความหมายนั้นก็คือ **ป่า** แต่เราก็คิดว่า ถ้าเป็นป่าเล็กจะไม่สามารถที่จะให้ความชุ่มชื้นกับมนุษย์ได้เพียงพอ จึงคิดชื่อ **ป่าใหญ่** มีความเหมาะสมมากที่สุด สำหรับบริษัทเล็กที่เพิ่งก่อตั้งอย่างเราในตอนนั้น

จากวันแรกของการทำงานในปีพุทธศักราช 2534 จนถึงวันนี้ผ่านมาแล้ว 20 กว่าปี แต่สิ่งที่เราได้เริ่มต้นไว้ในตอนแรกยังคงอยู่และรักษาไว้ได้อย่างมั่นคง คือ เราจะทำรายการโทรทัศน์ที่มีแต่สาระประโยชน์เท่านั้น สิ่งที่ไม่ใช่ประโยชน์หรือไม่ทำให้พัฒนาสมองจะไม่ทำ ต้องยอมรับว่าในช่วงแรกของการก่อตั้งบริษัท อาจจะมีอาการเครียดบ้าง อาการวิตกกังวลว่ารายการที่ทำไมจะยังอยู่หรือไม่ แต่เมื่อเวลาผ่านไป ทำให้เรากลายเป็นผู้ใหญ่ เกิดความใจเย็นมากขึ้น ความหนักใจในการทำงานจึงลดลง รู้จักรอบมากขึ้น บางเรื่องอาจจะมีระดับมากกว่าความหนักใจแต่ไม่ถึงกับขั้นทุกข์ ซึ่งจะมีเรื่องเข้ามาให้เราได้แก้ไขอยู่ตลอดเวลา

ต้องยอมรับอีกเรื่องหนึ่งว่าตลอดเวลาที่ทำงานมาอาจจะมีเรื่องเข้ามา ทำให้เราเครียดและกังวลอยู่เสมอ แต่มีเรื่องหนึ่งที่เราไม่มีความเครียดหรือความกังวลเลย นั่นคือ **เรื่องของแนวคิดการทำงาน** ซึ่งเราบอกตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัทแล้วว่าจะไม่ทำรายการที่ไม่เป็นประโยชน์ และรายการที่เราทำก็ไม่จำเป็นจะต้องเป็นในเชิงวิชาการ

ตลอดเวลา สามารถตลก รื่นเรริงได้ แต่เนื้อหาในรายการจะต้องมีประโยชน์และพัฒนาสมองของคนดู ถ้าเป็นอารมณ์จะต้องเป็นอารมณ์ที่ผ่อนคลาย ไม่มีความเครียด หรือเป็นอันตรายต่อผู้ชม นั่นคือเป้าหมายของเราที่ได้ตั้งไว้ตั้งแต่เริ่มปลูกป่าใหญ่ขึ้นมาจนเติบโตทุกวันนี้





ซึ่งตรงส่วนนี้ คุณยุพา รอดเกลี้ยง ผู้ช่วยฝ่ายผลิตรายการ พันแสงรุ่ง ซึ่งร่วมปลูกป่าใหญ่ผืนนี้มา 19 ปี ได้เล่าเสริมถึงแนวคิดการทำงาน ที่ได้รับการบ่มเพาะมาตลอดเวลา ที่ทำงานกับบริษัทว่า “ป่าใหญ่ตั้งแต่เริ่มต้น ผู้บริหารได้ทำการชี้แจงว่า **เราเป็นบริษัทที่ไม่ได้มุ่งหวังกับกำไรสูงสุด** ซึ่งในความคิดของตัวเองคิดว่ากำไรจะมี **2 ชนิดคือ กำไรที่เป็นตัวเงินกับกำไรที่เป็นจิตใจ** ซึ่งบริษัทอาจจะไม่ได้ ตอบสนองเรื่องของเงินที่มากมาย แต่ตัวเราได้กำไรที่เป็นเรื่องชีวิตมากกว่าตลอดการทำงานที่ผ่านมาโดยได้รับจากการทำงานคือ งานดี ๆ ทำให้ไปเจอสถานที่ดี ๆ ทำให้ได้เจอคนดี ๆ ได้รับความรู้หรือสิ่งดี ๆ เป็นการขัดเกลาตนเอง เราได้เจอผู้รู้ที่เป็นชาวบ้านธรรมดา แต่พบว่าเขามีความรู้มากมาย และแตกฉานในเรื่องของดินของน้ำ ทำให้กลายเป็นการเรียนรู้ทางลัด เราไม่ต้องไปเริ่มศึกษาตั้งแต่แรก แต่ได้รับความรู้จากการพูดคุยกับคนเหล่านี้ ทำให้เราสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในการทำงานอื่นๆได้ ในอนาคตเราอาจจะมีพลังที่ลดลง และอาจจะไม่ได้ร่วมงานกับบริษัทอีก ก็นำเอาความรู้ที่ได้รับจากการได้พูดคุยกับผู้รู้ไปทำงานอย่างอื่น เช่น ทำแปลงผักเกษตรอินทรีย์ หรืออาจจะไปทำงานที่ส่งเสริมสังคมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม” ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดเกิดจากจุดเริ่มต้นแนวคิดการทำงานของผู้บริหารทั้ง 3 คนที่ต้องการให้รายการที่ทำออกไปสู่ภายนอก จะต้อง มีประโยชน์ และพัฒนาความรู้ของผู้ชม ทำให้ป่าใหญ่กลายเป็นความชุ่มชื้นของสังคมมาจนตราบนานเท่านานวันนี้



คน...ปุ๋ยของป่าใหญ่

ป่าจะสามารถเติบโตได้ดี จะต้องมียุขยัยหลากหลายองค์ประกอบด้วยกัน ที่จะทำให้กลายเป็นป่าเติบโต เป็นป่าที่สมบูรณ์ในองค์กรป่าใหญ่ของเราเอง **ปุขยัยที่ทำให้เราเติบโตนั้นก็คือ “คน” หรือ “พนักงาน”** เรามีการบริหารจัดการคนในรูปแบบของ **การจัดการแบบครอบครัว** แบบพี่น้องมาตั้งแต่แรก ต้องยอมรับอย่างหนึ่งว่าการทำรายการโทรทัศน์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วยอย่างมากไม่ว่าจะเป็นฝ่ายตัดต่อ ฝ่ายสคริป ฝ่ายถ่ายทำ หรือฝ่ายงานอื่นๆ การบริหารแบบครอบครัว หรือแบบพี่น้อง ทำให้เวลาที่มีปัญหาในการทำงาน เราสามารถที่จะพูดคุยกันได้อย่างสนิทสนม ซึ่งได้ผลดีเมื่อเริ่มก่อตั้งบริษัท แต่เราต้องยอมรับความจริงที่ว่า เมื่อบริษัทมีการขยายตัวจากตอนแรกมีพนักงานประมาณ 10 คน แต่ตอนนี้มีประมาณ 50 คน การบริหารงานแบบครอบครัวหรือแบบพี่น้องของเราอาจจะไม่ได้ผลเหมือนเดิม และการทำงานของเรส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานกับคนที่ทำงานสร้างสรรค์ หรือจะเรียกว่าเป็นศิลปินก็ได้ ถ้าไปบังคับเขามากเกินไป จะทำให้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ไม่ออกมาจากคนกลุ่มนี้ ในตอนนี้เราจึงได้มีการตั้งกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากขึ้นภายในบริษัท แต่การบังคับใช้ในบริษัทส่วนใหญ่จะเป็นให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเราผู้บริหารเองก็ไม่ต้องการให้มีกฎเกณฑ์ข้อบังคับอะไรมากมาย เพราะเราไม่ชอบการลักษณะบังคับเหมือนกัน จึงตอกย้ำพนักงานเสมอว่า **ให้อยู่แบบรู้หน้าที่ และรับผิดชอบต่อตนเอง** ซึ่งสามารถใช้ได้ดีกับคนของเรา



เรามีแนวคิดทางการบริหารงานอีกอย่างหนึ่งคือ **การไม่เห็น
เพิ่มจำนวนพนักงานแต่จะเห็นการพัฒนาพนักงานที่มีอยู่**ให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น บางช่วงเรามีกงานเยอะมาก
จนต้องมีการนำคนเข้ามาเพิ่ม เมื่องานเสร็จหรือเป็นช่วงที่งานไม่ค่อยมี
คนเหล่านี้ที่ว่างงาน จึงมองว่าเป็นช่วงที่ควรที่จะพัฒนาทักษะให้เพิ่ม
มากขึ้น ซึ่งก็มีการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ มีทั้งการพัฒนาฝีมือ
อาจจะจัดอบรมกันเองแบบพี่ ๆ อบรมให้บ้าง หรือเชิญคนภายนอกมา
อบรมบ้าง และจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น เมื่อมีการรับ
พนักงานเข้ามาใหม่ ก็ต้องมีการเติมความรู้ในเรื่องนั้นเรื่องนี้เพิ่มขึ้น นั่น
คือ สิ่งที่เราพัฒนาทางด้านฝีมือ แต่อีกสิ่งที่เราเน้นย้ำก็คือ จิตวิญญาณ
จิตวิญญาณของการเป็นสื่อสารมวลชน จิตวิญญาณของความเป็น
ป่าใหญ่ บริษัทตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร ทำงานเพื่ออะไร เพื่อให้พนักงาน
เข้าใจ ซึ่งส่วนใหญ่ คนที่เดินเข้ามาสมัครที่ป่าใหญ่ ก่อนข้างที่จจะรู้ว่า
จะเจออะไร ซึ่งถือว่าเขาได้สกรีนตัวเองมาในระดับหนึ่งแล้วว่า ถ้ามา
ทำงานที่จะต้องอยู่กับชาวบ้านท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม เรื่องของ
เด็กและเรื่องของผู้คนว่าตัวเขาจะเหมาะกับงานของป่าใหญ่หรือไม่

ในส่วนของ**การดูแลพนักงาน** เราได้มีการสอนให้พนักงาน
วางแผนการใช้จ่ายเงิน คือ ในช่วงที่มีงานเยอะ รายได้มากขึ้น การใช้จ่าย
ไม่ควรทำตามใจ แต่ต้องรู้จักประหยัด เพื่อเก็บไว้ใช้ในช่งงานน้อยลง
และมีรายได้ที่เท่าเดิม ก่อนจะมีงานพิเศษเข้ามา ต้องสอนให้เขารู้จัก
การวางแผนและต้องมีการทำบัญชีครอบครัวอีกตัวอย่างหนึ่ง คือ
บางงานที่เป็นงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานของเขา เมื่อเสร็จงานเราก็



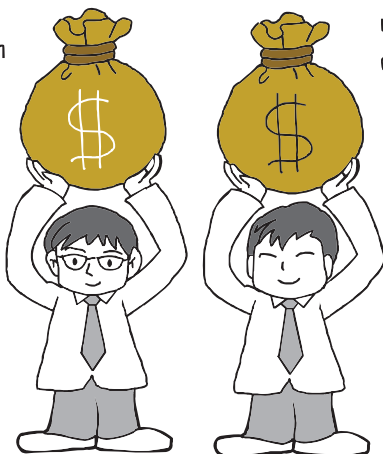
จะมีการแบ่งให้พนักงานตามความเหมาะสมและมีการให้ออกที่กับพนักงาน ซึ่งในวงการโปรดักชันการให้ออกที่จะวุ่นวายและไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งเราก็กำลังพิจารณาอยู่ว่าจะใช้รูปแบบไหนดี แต่ในตอนนี้ยังคิดไม่ออกว่าจะใช้รูปแบบไหน อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญที่สุดจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจกัน พนักงานจะต้องมีคุณธรรมพอและบริษัทก็จะต้องมีความเชื่อใจพนักงานด้วย

สำหรับสวัสดิการจะมีช่วงกลางวันให้ทาน เวลาออกต่างจังหวัด ก็มีการเลี้ยงดูปูเสื่อเป็นอย่างดี มีการทำประกันชีวิตให้ ซึ่งเมื่อปลายปีที่ผ่านมาเราได้มีการพูดคุยกันว่าจะปรับเบี้ยประกันชีวิตให้เหมาะสมกับสภาวะการณปัจจุบันให้ใกล้เคียงมากที่สุด มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่ารักษาพยาบาลพิเศษที่เป็นเงินสด เงินช่วยเหลือภัยพิบัติ เช่น ช่วงน้ำท่วมที่ผ่านมาเราได้ให้เงินช่วยเหลือกับพนักงานที่ประสบภัย



หน้าท่วม รวมทั้งเงินกู้ฉุกเฉินที่ให้กับพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานจะ
ถูกไปซื้อพวกอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น กล้องหรือคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก
และมีงบประมาณสำหรับเล่นกีฬาให้กับพนักงานเสมอและอีกหนึ่ง
เรื่อง คือ การเดินทางเข้าออกออฟฟิศ เนื่องจากที่ตั้งบริษัทของเรา
จะต้องเข้าไปในซอยที่ค่อนข้างลึก ประกอบกับมีการก่อสร้างอยู่ตลอด
ข้างทาง ทำให้เวลากลางคืนจะค่อนข้างเปลี่ยว พนักงานที่กลับบ้าน
โดยไม่มีรถส่วนตัว ส่วนมากจะเดินไปขึ้นรถเมล์ หรือรถแท็กซี่หน้า
ปากซอยถนนใหญ่ ซึ่งอาจจะได้รับอันตราย เราจึงมีข้อกำหนดขึ้นมา
2 ข้อ คือ ให้งามดูเส้นทางให้กับพนักงานว่าปลอดภัยหรือไม่ โดยต้อง
ดูจากปากทางบริษัทไปจนถึงปากทางถนนใหญ่ จนกว่าพนักงานเดิน
ลับสายตา และถ้าใครที่มีรถส่วนตัวและกำลังจะเดินทางกลับบ้านจะต้อง
บอกเพื่อนร่วมงานด้วยว่ากำลังจะกลับบ้าน หรือเดินทางไปเส้นทาง
ไหน เผื่อว่าจะมีเพื่อนร่วมงานคนใดจะไปด้วย จะได้ป้องกันอันตราย
ที่จะเกิดขึ้น และเมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นจะมีการบอกเล่าให้เพื่อนร่วมงาน
ได้ฟัง เช่น เกิดการกระชากสร้อย หรือการข่มขู่เอาเงิน ทำให้เกิด
ความระมัดระวังในการป้องกันตนเองมากขึ้น

รายได้บริษัท



เงินจัดสรรแบ่งให้พนักงาน
ตามความเหมาะสม

วัฒนธรรมแบบป่าใหญ่

บริษัทของเรามีระบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความตั้งใจอันแรงกล้าของเราในการทำให้ระบบนี้เกิดขึ้นนั่นก็คือระบบการวิจารณ์งานเรอบอกพนักงานทุกคนว่าต้องชินกับการถูกวิจารณ์งาน และต้องกล้าที่จะวิจารณ์งานกลับเหมือนกัน โดยเราจะวิจารณ์งานของกันและกันในเชิงบวกไม่ใช่วิจารณ์กันเพื่อการทำลาย และในเรื่องการทำงานหรือเรื่องของการประสานงานกัน โดยเฉพาะเวลาออกทริปป้ายทำรายการ จะประกอบด้วยทีมโปรดักชั่น ซึ่งอาจจะเป็นคนขับรถ ผู้ช่วย ตากล้อง และทีมสคริป ถ้าเขาประสานงานกันไม่ได้ งานของเขาก็จะมีปัญหา สมมุติว่าทีมสคริปอยากได้แบบนี้ แต่ทีมโปรดักชั่นทำให้ไม่ได้ ทีมสคริปมีสิทธิ์ที่จะบอกว่าปัญหาเกิดจากอะไร และทำไมถึงไม่ได้งาน โดยลักษณะงานที่มีลักษณะแบบ Unit อันประกอบด้วย ฝ่ายสคริป ฝ่าย



ตัดต่อและฝ่ายโปรดักชัน งานจะดีไม่ตี จะต้องมีปัญหาจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เราพยายามบอกพนักงานว่าให้คุยกันในเรื่องของการวิจารณ์งาน แต่อย่าพูดกันให้เอาเป็นเอาตาย ให้มีการชี้แจงกันและกัน การทำงานเป็นทีม ถ้าปรับจูนความคิดไม่ได้ก็จะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งบริษัทเราไม่ชอบความเครียด

นอกจากนี้บริษัทยังมีข้อห้ามที่พนักงานทุกคนจะต้องทำตาม และตอกย้ำตลอดเวลาเสมอก็คือ ห้ามให้แขกรับเชิญ คือ ชุมชน ชาวบ้าน โรงเรียน หรือใครก็ตามที่เราไปทำรายการด้วย **เลี้ยงอาหารเรา** เนื่องจากกลุ่มคนที่เราไปทำรายการนั้น เป็นกลุ่มคนที่ไม่มีเงินทองมากมายในการที่จะมาต้อนรับขับสู้ ซึ่งการที่เขามาเลี้ยงอาหารที่มงานกลับจะเป็นการเพิ่มภาระให้กับเขามากยิ่งขึ้น และห้ามแสดงอาการอยากได้ของๆ เขาเด็ดขาด เช่น เวลาเข้าไปถ่ายทำรายการในสวนของเขาแล้ว แสดงอาการว่าผลไม้ดีจัง อยากได้ไปปลูก อยากกินจัง จะสั่งห้ามเด็ดขาด เพราะเวลาไปทำรายการ ทางบริษัทจะมีงบประมาณให้ส่วนนี้ไว้ให้อยู่แล้ว ซึ่งแนวคิดของเราก็คือ เวลาไปไหนห้ามทำให้อื่นเดือดร้อน จึงทำให้เกิดเป็นข้อห้ามของป่าใหญ่ที่สำคัญมากของบริษัทและอีกหนึ่งคำยืนยันจากคำบอกเล่าของคุณสภนทร์ โพธิ์รัตนพิทักษ์ หัวหน้าฝ่ายโปรดักชัน(ทีมถ่ายทำ) “ในตอนแรกเข้าทำงานเป็นช่างภาพและต่อมาได้มาได้เข้ามาดูแลช่างภาพแทน ซึ่งทำงานกับป่าใหญ่มาแล้ว 16 ปี ด้วยภาระงานและหน้าที่ทำให้ต้องเดินทางไปทำรายการในต่างจังหวัดบ่อยครั้ง ทำให้ได้เห็นและเข้าใจถึงกฎระเบียบที่ฟุ้ง ทั้ง 3 คนได้ตั้งขึ้น เพราะเมื่อได้ลงไปในพื้นที่แล้วจะเห็นว่าความเป็นอยู่



ขาดพวกเขาไม่ได้ แต่ทำไมเขาถึงยังต้องอยู่ในสภาพที่เราเห็นในปัจจุบัน เรากำลังจะจุดประกายของเด็ก ให้รู้ถึงคุณค่าของคน และเห็นคุณค่าของงาน ว่างานของคุณสามารถไปสนับสนุน หรือเปิดโอกาสให้กับคนอื่นได้อย่างไร

เรากล้าประกาศว่าเราไม่ทำงานทุกชิ้นที่เข้ามา แต่เลือกที่จะทำงาน งานทุกชิ้นที่ทำนั้น ทำให้เรารู้สึกภูมิใจได้ พอใจได้ รู้สึกดีได้กับงาน นั่นคือความสุข เราบอกเสมอมาแต่ต้นแล้วว่าเราเป็นพวกสุขนิยม คือ ชอบความอึดอึดใจว่างานชิ้นนี้ทำแล้วภูมิใจ นั่นคือความสุขของเรา งานบางอย่างอาจจะได้เงินน้อยหรือไม่ได้เลย เป็นงานที่ขอความช่วยเหลือมา ถ้าเราไม่รู้สึกภูมิใจในงาน ก็อย่าทำเลยดีกว่า ยกตัวอย่าง รายการสานรักคนเก่งหัวใจแกร่ง ตอนแรกที่เปิดตัวรายการเป็นที่ดังมาก ได้รับรางวัลมากมาย ได้อยู่ในช่วงเวลาพาร์มไทม์ ตลอดเวลาที่อยู่ไอทีวี พอไอทีวีปิดตัวลง เราก็ย้ายไปอยู่ช่อง 11 แต่ยังคงอยู่ในเวลาเดิม ในตอนนั้นก็มีปัญหามากมาย ตอนหลังจึงย้ายมาอยู่ช่อง 5 โดนย้ายเวลาจาก 2 ทุ่มกว่า มาเป็นบ่าย 3 โมง พนักงานที่เคยฮึกเหิม กำลังใจก็ถดถอยลงไป เพราะผู้ชมรายการจะลดลงในฐานะหัวหน้าก็ได้บอกพนักงานว่าให้มองค่าของงานอยู่ที่การมีคนดูรายการของเรา ลูกค้ายังประสานงานกับเราอยู่ ซึ่งเราสามารถที่จะใช้สื่อประเภทอื่นๆ เพื่อทำให้มีคนดูรายการมากขึ้นก็ได้ และสุดท้ายบอกพนักงานว่าการทำรายการนี้ คือ การได้ช่วยน้องคนหนึ่ง คือ การได้ช่วยเหลือครอบครัวเขาทั้งครอบครัว น้องบางคน จากที่เคยนอนวันละ 2 - 3 ชั่วโมง ตอนนี้อบปริญญากลับจากเมืองนอก บางคนกำลัง



เรียนอยู่เมืองนอก บางคนเรียนปริญญาโทอยู่อเมริกา หรือว่าบางคน จบปริญญาตรี แต่สามารถกลับมาซ่อมกำแพงฝาผนังบ้านให้แม่ได้ ส่งเงินให้แม่ใช้ เราต้องมีความสุขในวงจำกัดที่เรา มี และต้องมองหา ความภูมิใจจากงานนั้นให้ได้

ซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าของ คุณนิตยา จินดาภาคย์ ผู้ช่วย ฝ่ายผลิตรายการสารรักคนเก่งหัวใจแกร่ง ซึ่งจบมาจากทางสาย สื่อสารมวลชนและได้เข้าร่วมงานกับบริษัทเมื่อ 11 ปีที่แล้วเล่าให้ฟังว่า “ตั้งแต่จบจากมหาวิทยาลัยก็ได้เข้าทำงานที่ป่าใหญ่เป็นที่แรก และได้ ทำงานตามสายที่เรียนมาโดยรายการที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล คือ รายการสารรักคนเก่งหัวใจแกร่ง ซึ่งเป็นรายการที่มีคุณค่าในการ ตอบแทนสังคม แต่ใน 3 ปีแรกของการทำรายการจะรู้สึกเบื่อ เพราะ งานจะซ้ำซาก รายละเอียดของรายการก็เหมือนเดิม แต่พอเวลาผ่านไป กลับรู้สึกภาคภูมิใจในการทำรายการ เนื่องจากรายการสารรักคน เก่งหัวใจแกร่ง จะเป็นรายการที่ให้ทุนการศึกษากับเด็ก ตั้งแต่ประถม ศึกษ จนถึงปริญญาตรี ทำให้เห็นว่าการทำรายการของเรา ได้เห็น พัฒนาการของเด็กว่าเขาเดินไปในทิศทางใด บางคนจบปริญญาตรี แล้ว บางคนทำงานแล้ว บางคนกำลังเรียนปริญญาเอกอยู่ ซึ่งพัฒนา การของน้องๆ เหล่านี้ ทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจ และอึดอึดใจว่า พัฒนาการที่พวกน้องๆ เหล่านี้ มิได้เกิดจากการทำรายการสารรัก คนเก่งหัวใจแกร่ง ซึ่งความรู้สึกภาคภูมิใจและอึดอึดใจนี้ไม่ได้เกิดขึ้น ในทันทีทันใด หรือภายในวันสองวัน แต่ค่อยๆ เกิดจากการบ่มเพาะ ความรู้สึกทีละเล็กทีละน้อย จากวันเป็นเดือน จากเดือนเป็นปี จนเกิด



เป็นความรู้สึกที่ยิ่งใหญ่แบบนี้ขึ้นมาได้”

อนาคตของป่าใหญ่

สำหรับในอนาคต บริษัทของเราจะเป็นอย่างไรไม่สามารถบอกได้ แต่อยากให้มีการเติบโตไปเรื่อย ๆ ทีละนิด สำหรับความฝันส่วนตัวอยากให้ขนาดของบริษัทมีขนาดเล็กแบบนี้ ไม่อยากให้โตมากกว่านี้ เพราะเวลาเราอยู่กันเล็ก ๆ ทำให้รู้จักกันทั่วถึง เช่น เวลาแม่ใครไม่สบายก็สามารถพูดคุยสื่อสารกันได้ แต่ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ตรงนี้อาจจะหายไป และต้องยอมรับว่าคงจะดูแลได้ไม่ทั่วถึง สำหรับองค์กรขนาดใหญ่ และเราไม่ได้คิดไกลว่าป่าใหญ่จะเป็นอย่างไร トラบิตที่ป่าใหญ่ยังรักษาแนวคิดของตนเองได้ และเดินอยู่บนความเป็นนักสื่อสารมวลชนที่ดีก็เพียงพอแล้ว บริษัทเราไม่ได้มีวิสัยทัศน์ธุรกิจ 3 ปี 5 ปี แต่ตอนนี้ก็ทำบ้างแล้ว และเราอยากจะทำให้มีกิ่งก้านของป่าใหญ่เพื่อทำงานให้กับสังคม มากกว่าที่ป่าใหญ่ทำอยู่ เช่น การพัฒนา





คน พัฒนาชุมชน เราทำงานกับชุมชนเยอะ ซึ่งสามารถเรียนรู้จากชุมชนได้ และช่วยพัฒนาชุมชนให้มากขึ้นได้

AEC...โอกาสที่ดังตากอย

ในความเป็นป่าใหญ่ เรารู้จักชุมชนของเราเป็นอย่างดี ผลกระทบทางด้านเสียไม่น่าจะมี แต่อาจจะเป็นโอกาสที่ดี ในการทำสื่อของเรา ก็ได้ ซึ่งเราก็เริ่มคิดมาตั้งแต่ปีที่แล้วว่า อยากให้คนในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ให้รู้จักกันและเข้าใจกันมากขึ้น อย่างคนไทยจะมีทัศนคติบางอย่างที่ถูกปลูกฝัง หรือถูกเล่า หรือถูกเรียนมา มีอีกหลายสิ่งหลายอย่างของเพื่อนบ้านที่เราไม่ทราบอีกมาก และถ้าเราเป็นตัวกลางในการที่เชื่อมให้เกิดความเข้าใจกัน ให้เขารู้จักเรา เรารู้จักเขาน่าจะเป็นโอกาส ซึ่งโดยปกติเมื่อพูดถึงผลกระทบที่กำลังจะเกิดขึ้น เรามักจะคิดว่าเราจะทำงานยาก หรือลำบากขึ้นใหม่ หรือจะมีคนมาแย่งงานเราใหม่ แต่เราก็ต้อง**มีการปรับตัว เช่นในเรื่องของภาษา** ที่จะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น และประกอบกับในปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมา เราเริ่มมีงานในลักษณะนี้มากขึ้น ได้มีการทำรายการของประเทศเวียดนาม ซึ่งเราเองก็ตื่นเต้นกับงานนี้มากที่จะได้เป็นสะพานเชื่อมโยงอาเซียน ให้เข้าใจกันมากขึ้น คุณยุพา เพ็ชรฤทธิ์ กล่าวทำด้วยน้ำเสียงอันเป็นเอกลักษณ์ และใบหน้าที่เป็นยิ้ม และมีความสุขที่ได้รับจาก “ป่าใหญ่ครีเอชั่น” ผืนนี้





เคล็ดลับ ปั่นลูกค้า ในองค์กร

Happy SMEs องค์กร "โน้มน้าว"



ปัจจัยพื้นฐาน

บริษัทเติบโตมาจากแฉวงการทำสารคดีเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และยังคงมีจุดยืนเดิมตั้งแต่แรกก่อตั้งว่าจะทำรายการโทรทัศน์ที่มีแต่สาระประโยชน์เท่านั้น สิ่งที่ไม่ใช่ประโยชน์หรือไม่ทำให้พัฒนาสมอง จะไม่ทำดำเนินการให้ธุรกิจดำรงอยู่ได้ โดยไม่ขายจิตวิญญาณ ของตนเอง และความเป็นสื่อมวลชนที่ดี

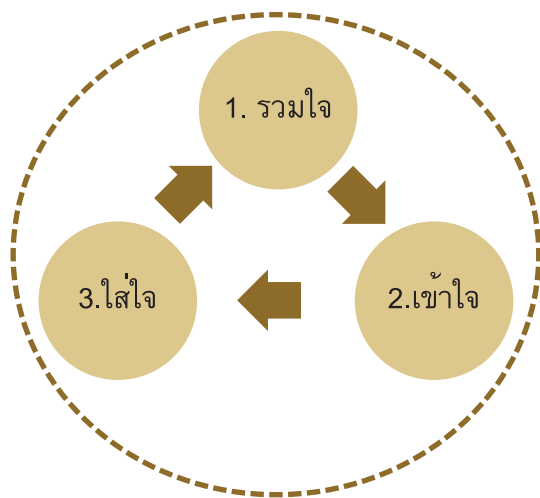
วิธีการบริหารจัดการ

บริษัทมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้เติบโตอย่าง มีความสุข โดยยึดแนวทางกระบวนการ 3 ขั้นตอนด้วยกัน

- 1) **รวมใจ หรือการหล่อหลอมวัฒนธรรม** ให้เป็นหนึ่งเดียว ป่าใหญ่ศรีเอชชั่น มีอุดมการณ์ที่แข็งแกร่ง ในการสร้างงาน ที่มีคุณค่าต่อสังคมคนป่าใหญ่จึงรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงาน ที่ทำ ซึ่งหลอมรวมเป็นเนื้อเดียวกันอย่างกลมกลืนกัน ทั้ง การทำงาน การเรียนรู้ และการดำเนินชีวิต ความภูมิใจ เหล่านี้ ก่อให้เกิดสุขในทุกขณะของการทำงาน
- 2) **ความเข้าใจซึ่งกันและกัน** คือ การสื่อสารกัน มีการประชุม เกิดขึ้นตลอดเวลาจนไม่เรียกว่าการประชุม เมื่อเข้าใจกัน แล้ว ก็ทำงานราบรื่นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อเกิดการสื่อสารกันมาก ก็จะมีการเรียนรู้ ซึ่งกันและกันทั้ง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกับหัวหน้างาน มีการสื่อสาร ทั้งจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน ซึ่งถ่ายทอดทาง หัวหน้าแผนกทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและช่วยพัฒนา

กันและกัน โดยเฉพาะวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์งานของกันและกัน

- 3) **ใส่ใจ หรือการตอบสนองความต้องการ** เริ่มจากการมองเห็นความสำคัญของชีวิตส่วนตัวของพนักงาน รวมถึงครอบครัว ปกติให้วันหยุดสำหรับพนักงานได้อยู่กับครอบครัว อีกทั้งเวลาการทำงานที่นี้ ยังเป็นการทำแบบ ยืดหยุ่นได้ไม่กำหนดเวลาเข้าออกงานที่ชัดเจน แต่วัดจากผลงานและความรับผิดชอบของพนักงานเป็นสำคัญ





ปัจจัยความสำเร็จ ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงาน เพราะถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรเติบโต เนื่องจากเป็นบริษัทขนาดเล็ก จึงมีการบริหารจัดการ ในรูปแบบของการจัดการแบบครอบครัวแบบพี่น้อง ซึ่งมีความสนิทสนมใกล้ชิดกัน ด้วยลักษณะของงานและพนักงานส่วนใหญ่ มีความเป็นศิลปินสูง ไม่ชอบมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากมาย จึงใช้วิธีการต่อยอดพนักงานเสมอว่าให้อยู่แบบรู้หน้าที่และรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งสามารถใช้ได้ผลดี นอกจากนี้บริษัทยังมีแนวคิดทางการบริหารงานอีกอย่างหนึ่ง คือ การไม่เน้นเพิ่มจำนวนพนักงาน แต่เน้นการพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยพัฒนาทักษะให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานสนุกไปกับการพัฒนาตนเอง และการต่อยอดถึงการไม่ลืมหืมจิตวิญญาณของการเป็นสื่อสารมวลชน จิตวิญญาณขององค์กรว่าจุดยืนขององค์กรคืออะไรและสิ่งสำคัญที่สุดคือการจุดประกายให้ทุกคนเห็นคุณค่าของคน และเห็นคุณค่าของงาน ว่างานของตนเป็นประโยชน์ต่อคนอื่นได้อย่างไร และนั่นต่างหากคือ สิ่งที่น่าภาคภูมิใจที่สุดที่ทำให้คนในองค์กร มีความสุขทุกครั้งทำงานของพวกเขาออกสู่สายตาประชาชน



เป้าหมายขององค์กร

บริษัทมีเป้าหมายที่จะเป็นหน่วยงานที่ทำการสื่อสาร สิ่งที่มีสาระประโยชน์ที่สามารถพัฒนาความคิด ความรู้ หรือสร้างความเข้าใจให้กับผู้คนในสังคม โดยไม่มุ่งหวังที่จะเติบโตเร็วอย่างก้าวกระโดด หากแต่ต้องการที่จะให้บริษัทค่อยๆ เจริญเติบโตไปอย่างช้าๆ และยั่งยืน

ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารองค์กรอย่างมีความสุขมาจากการที่บริษัทพยายามรักษาสมดุลของ 3Ps ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) People บริษัทดูแลคนในองค์กร แบบคนในครอบครัว โดยให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว และให้ทุกคนได้รู้จักการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานด้วยกันเอง โดยมีแนวคิดว่าการให้ความสำคัญกับคน ถ้าทำให้คนมีความสุข ความสุขจะทำให้งานมีคุณค่า และผู้บริหารยังให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคคล กระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเอง โดยมีระบบการวิจารณ์งาน และให้พนักงานได้พัฒนาในงานที่แต่ละคนสนใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานที่ทำอยู่ ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อเห็นความคิดของตนถูกสร้างสรรค์ออกมาเป็นผลงาน และมีความสุขเมื่องานนั้นเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

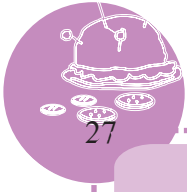


2) Planet บริษัทมีจุดยืนในการผลิตรายการโทรทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสะท้อนให้ผู้ชมได้เห็นถึงวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้คนในชนบท การพึ่งพาอาศัยกันระหว่างคนและธรรมชาติ ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีในท้องถิ่น รวมถึงการส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อมผ่านเนื้อหาในรายการพร้อมทั้งสอดแทรกแนวคิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ ภายในชุมชน ความรักและเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในสังคม

3) Profit บริษัทมีรายได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทุกปี และบริษัทมีการเติบโตแม้ไม่ถึงกับก้าวกระโดดแต่ค่อยๆ ไปอย่างมั่นคง แม้บริษัทไม่ได้มุ่งหวังกับกำไรสูงสุดที่เป็นตัวเงิน แต่ให้ความสำคัญกับกำไรด้านจิตใจของพนักงานที่ได้รับจากการทำงาน คือ ทำงานดี เจอสถานที่ดีๆ ได้เจอคนดีๆ ได้รับความรู้หรือสิ่งดีๆ มาขัดเกลาตนเอง ได้รับความรู้จากการพูดคุยกับผู้รู้ ทำให้กลายเป็นการเรียนรู้ทางลัด โดยไม่ต้องศึกษาตั้งแต่แรก ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในการทำงานอื่นๆ ได้ในอนาคต ซึ่งเรียกสิ่งนี้ว่ากำไรชีวิต



Happy SMEs องค์กร "โน้ตสูง"



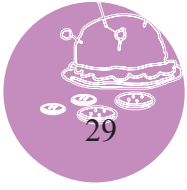
ภาพรวมอุตสาหกรรม

ไหมของไทยเป็นผลิตภัณฑ์คุณภาพและมีชื่อเสียงมากแห่งหนึ่ง ปัจจุบันการค้าไหมคิดเป็นมูลค่าส่งออก 1,000 ล้านบาทต่อปี โดยส่งออกไปยังตลาดสหรัฐอเมริกาเป็นหลัก และจำหน่ายในประเทศให้นักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างประเทศ ซึ่งทำรายได้ปีละ 3,000-4,000 ล้านบาท แม้ว่าจีนผลิตและส่งออกไหม รายใหญ่ของโลก แต่ไหมของไทยมีจุดแข็งสามารถแข่งขันทางการค้าได้ เพราะเป็นผลิตภัณฑ์ทอด้วยมือ มีลวดลายและสีสัน โดดเด่นไหมของไทยจึงได้รับความนิยมสูงจากผู้บริโภคในสิงคโปร์ ออสเตรเลีย ฮองกง จีน และไต้หวัน ซึ่งเป็นตลาดส่งออกไหมที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจ (หนังสือพิมพ์คม ชัด ลึก วันที่ 9 ธันวาคม 2554)



“จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ธุรกิจสร้างสรรค์”

บริษัท วัฒนา วิศวกรรม และพัฒนา จำกัด

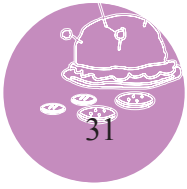


บริษัท เฝ้าทอง ทองเจือ และเพื่อน จำกัด / บริษัท แพนแอนด์ควม จำกัด





ที่ผ่านมาสังคมได้รู้จักอาจารย์เผ่าทอง ทองเจือ ในหลายบทบาทและหลายสถานะ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของผู้ที่เคยถวายงานรับใช้พระบรมวงศานุวงศ์ ที่ปรึกษาองค์กรรัฐและเอกชน อาจารย์วิทยากร นักโบราณคดี นักสะสมผ้าไทย นักจัดดอกไม้ นักจัดงานอีเว้นท์ เจ้าของห้องเสื้อ เจ้าของโรงสีข้าว ฯลฯ หรือแม้แต่ดาราและนายแบบ แต่ที่สที่สุดแล้วสิ่งที่เลือกและทำอยู่ตอนนี้ คือ สิ่งที่อาจารย์เผ่าทองชอบ ซึ่งปัจจุบันเหลือเพียงบทบาทของการเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานของรัฐและเอกชนบางแห่ง เป็นอาจารย์พิเศษสอนตามสถาบันต่างๆ เป็นเจ้าของธุรกิจห้องเสื้อ ข้าว แหนม สบู่อแบรนด์เผ่าทอง



ล่าสุดเป็นมัคคุเทศน์ในธุรกิจท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมของตัวเองในชื่อ “อัญมณัญญา” จากชีวิตที่เต็มไปด้วยงาน แต่อาจารย์เผ่าทองยังคงมีความสุขและสนุกกับการทำงานด้วยประสบการณ์มากมายที่ผ่านมา ทำให้เปลี่ยนมุมมองในการใช้ชีวิตให้สามารถสัมผัสกับความสุขได้ในทุกขณะ และนำแนวคิดนั้นมาเป็นแนวทางการจัดรูปแบบและบริหารธุรกิจของตนเองให้สามารถ “จับความสุข” ส่งต่อให้พนักงานได้





ใช่แล้วค่ะ ท่านอาจารย์จะแวะมาทักทาย
เยี่ยมเยียนพนักงานแบบนี้เสมอค่ะ

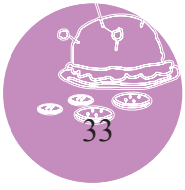
แม่คะ นั่น...อ.เผ่าทอง
หรือเปล่าคะ



สวัสดีครับ
ชุดที่ร้านถูกใจมั๊ยครับ

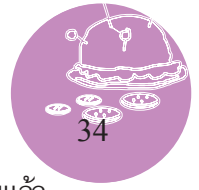
สวยทุกชุดเลยละคะ
นี่ลูกสาวลองหลายชุดละ
เห็นถูกใจทุกชุดเลย

แหม...ก็แบบสวย
แล้วก็ไม่แก่อย่างที่คิดไว้นะคะ



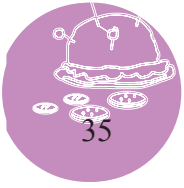
ห้องเสื้อเผ่าทอง เป็นร้านจำหน่ายผ้าไทย มีโรงงานผลิตที่จังหวัดลำพูน ทั้งผ้าทอ ผ้าลาย ผ้าพิมพ์เอง ช่วงปี พ.ศ. 2540-2545 ธุรกิจผ้าไทยรุ่งเรืองมาก ผู้คนนิยมสวมใส่ผ้าฝ้าย ผ้าไหม ทำให้ห้องเสื้อเผ่าทองสามารถขยายร้านไปประจำตามห้างสรรพสินค้าต่างๆ ได้ถึง 15-16 สาขา และสามารถขายสินค้าในราคาสูงได้ แต่หลังจากช่วงปีนั้น เศรษฐกิจเริ่มตกต่ำ ของกินของใช้ทุกอย่างแพงขึ้น แต่คนยังมีรายได้เท่าเดิมคนส่วนใหญ่จึงใช้เงินซื้อสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมากกว่าซื้อเสื้อผ้า เพราะมองว่าเสื้อผ้าเป็นสินค้าฟุ่มเฟือย นอกจากนี้ความนิยมผ้าฝ้าย ผ้าไหมก็ลดลง เพราะคนส่วนใหญ่เข้าใจว่าผ้าพวกนี้ดูแลรักษายาก และต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการจ้างซักรีด

สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้ความต้องการสินค้าประเภทผ้าทอลดลง ทำให้ร้านผ้าไทยเผ่าทองต้องยุบร้านค้าบางสาขาที่ขายไม่ค่อยได้ลง จนเหลือร้านค้าอยู่เพียง 7-8 สาขา จากเดิมที่เคยวางขายในร้านค้าตามห้างสรรพสินค้าใหญ่ๆ ก็ต้องปรับมาวางขายตามงานแสดงสินค้าต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน และปรับกระบวนการทอผ้าให้สามารถซักได้กับเครื่องซักผ้าฝาหน้า เพื่อช่วยให้วิธีการดูแลรักษาผ้าทอทำได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น เมื่อลูกค้าซื้อผ้าไทยเผ่าทองไป เราจะอธิบายข้อมูลและวิธีการดูแลรักษาผ้าให้ลูกค้าฟังก่อน เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง และเข้าใจกับตัวสินค้า ช่วงนี้ธุรกิจผ้าไทยเผ่าทอง ก็ยังคงทำต่อไปได้เรื่อยๆ



แม้ปีต่อมาเศรษฐกิจของไทยเริ่มดีขึ้น แต่สำหรับธุรกิจ ผ้าไทยแล้ว ยังไม่กระเตื้องหรือดีขึ้น เพราะการประกาศเปิดการค้าเสรีทำให้เสื้อผ้านำเข้าจากจีนเข้ามามากและยังขายในราคาถูก จึงสามารถเข้ามาตีตลาดเสื้อผ้าในไทยได้ ทำให้ยอดขายผ้าไทยเผ่าทองลดลงเรื่อยๆ จนส่งผลกระทบต่อโรงงานผลิต จากที่เคยทำผ้าทอ ผ้าลาย ผ้าพิมพ์เอง ก็เปลี่ยนไปรับซื้อผ้าผืนจากชุมชน ซึ่งเป็นแหล่งทอผ้าแทน แล้วนำผ้าผืนมาขึ้นแบบตามดีไซน์ และตัดเย็บเป็นเสื้อผ้าสำเร็จรูป วิธีนี้ช่วยลดต้นทุนที่เคยมีปัญหาเรื่องสินค้าค้างสต็อกและช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษา

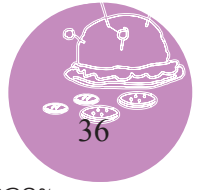
แต่กระนั้นปีพ.ศ. 2550 ก็มาเกิดวิกฤตกับอุตสาหกรรมสิ่งทออีกครั้ง ทำให้ธุรกิจผ้าหลาย ๆ ที่ตกต่ำลงมาก และส่งผลไปถึงนิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศ โดยเฉพาะนิคมฯ ที่จังหวัดลำพูนถูกผลกระทบค่อนข้างมาก รวมถึงโรงงานผลิตผ้าของเราด้วยเช่นกัน เพื่อให้ธุรกิจผ้าอยู่รอด ทางโรงงานจำเป็นต้องลดกำลังการผลิตและคนงานลง โดยให้คนงานสมัครใจลาออก ใครที่ลาออกจะขายจักรเย็บผ้าให้ในราคาถูก เราคำนึงถึงความเป็นอยู่ของคนงานที่ลาออกไป จึงป้อนงานให้เขาเอากลับไปทำที่บ้าน เพื่อให้เขามีงานมีรายได้ไว้เลี้ยงชีพเลี้ยงครอบครัว



แม่จ๋า มาเล่นกับหนูหน่อยซิคะ

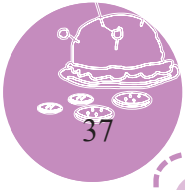
ขอแม่เย็บอีกสักตัวก่อนนะลูก
เดี๋ยวจะเล่นด้วยนะจ๊ะ

ทุกวันนี้ ในโรงงานของเราจึงมีคนงานเหลืออยู่เพียง 30 คน ซึ่งจะเป็นช่างวาดแบบ ช่างขึ้นแบบ ช่างตัด ช่างเย็บตัวอย่าง และ คนตรวจสอบคุณภาพงาน เราให้มีช่างตัดเย็บประจำที่โรงงานไว้ เพื่อให้เก็บเศษผ้าที่เหลือจากการตัดชุดสำเร็จแล้ว เพราะเศษผ้าที่เหลือนั้น ยังมีประโยชน์สามารถนำไปตัดแปลงทำเป็นสินค้า อย่างอื่นต่อไปได้อย่างเช่น กระเป๋า ผ้าปูโต๊ะ ปลอกหมอน ผ้าปูที่นอน ก็ได้ ส่วนช่างเย็บที่รับงานกลับไปทำที่บ้านเราจะมีตัวอย่างแบบที่ขึ้นไว้แล้วให้ตัดเย็บตาม ซึ่งช่างเย็บ 1 คน จะรับผิดชอบเย็บเสื้อต่อตัวต่อแบบ และค่าจ้างจะจ่ายตามจำนวนเสื้อผ้าที่เย็บเสร็จแล้ว เราไม่ต้องออกไปป้อนงานให้ช่างเย็บตามบ้านต่างๆ เพราะจะมีตัวแทนมารับงานจากทางโรงงานแล้ว นำไปกระจายงานต่อตามบ้านต่างๆ ในหมู่บ้านเดียวกัน ส่วนโรงงานก็จะจ้างให้ผู้จัดการหนึ่งคนไว้มีหน้าที่ไปตามงานตรวจสอบคุณภาพงาน และเก็บงานที่ทำเสร็จแล้วตามหมู่บ้านนั้นๆ ถ้าคนใดคนหนึ่งในกลุ่มเย็บผ้ามีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพงานผ้าได้ก็จะให้เงินพิเศษเพิ่มเติม



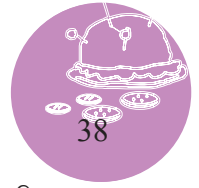
ด้วยวิธีการที่ให้คนรับงานกลับไปทำที่บ้าน นอกจากจะ
ช่วยลดต้นทุนภายในโรงงานแล้ว ยังช่วยสร้างความสุขให้ครอบครัว
ของพนักงานอีกด้วย เพราะเขามีเวลาดูแลบ้าน ดูแลคนในครอบครัว
และไม่กังวลเรื่องความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว เขาจึงนั่งทำงาน
อยู่ที่บ้านด้วยความสบายใจ เสื้อผ้าที่เขาเย็บจึงออกมาดีมีคุณภาพและ
ได้ชิ้นงานจำนวนเพิ่มขึ้นกว่าเดิม จะเห็นว่าผลที่ได้รับเป็นประโยชน์
ต่อทั้งธุรกิจและคนงาน ทำให้ธุรกิจผ้าไทยเผ่าทองสามารถอยู่รอด
และดำเนินต่อไปได้ในช่วงวิกฤต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบัน
และทำให้คุณภาพชีวิตครอบครัวของพนักงานดีขึ้นและพวกเขาก็พอใจ
และมีความสุขกับอาชีพเย็บผ้า





ธุรกิจผ้าไทยของอาจารย์เผ่าทอง

1. โรงงานผลิตผ้า ตั้งอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบ เพื่อรับซื้อผลผลิตผ้าที่จากชาวบ้านและจ้างแรงงานในท้องถิ่น ช่วยสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชน ท้องถิ่น และช่วยลดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือออกนอกท้องถิ่น
2. การจ้างงานด้วยวิธีการให้รับงานไปทำที่บ้านช่วยให้โรงงานลดต้นทุนการผลิต และช่วยให้คนงานมีเวลาอยู่ดูแลครอบครัวอย่างใกล้ชิด เป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัว ให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น คนงานนั้นทำงานที่บ้านอย่างมีความสุข ส่งผลต่อไปยังผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพดีขึ้นอีกด้วย

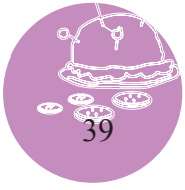


เล่าเรื่อง “ข้าวแพ่ทอง”

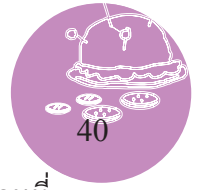
ภาพรวมของข้าวไทย ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจสำคัญ มีผลผลิตมากกว่าร้อยละ 55 เพื่อบริโภคในประเทศ ส่วนที่เหลือร้อยละ 45 เพื่อการส่งออกมีมูลค่ารวม 210,338 ล้านบาท โดยส่งออกข้าวหอมมะลิไทยมากเป็นอันดับหนึ่งของโลก ตลาดส่งออกหลัก คือ สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรปและฮ่องกง อนาคตข้าวของไทยยังคงขยายตัวอย่างได้ต่อเนื่อง เพราะตลาดโลกมีแนวโน้มการบริโภคข้าวคุณภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งไทยมีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการได้

เนื่องจากไทยผลิตข้าวคุณภาพตามระบบ Food Safety อันเป็นที่ยอมรับของตลาดทั่วโลก จึงได้เปรียบประเทศผู้ผลิตและส่งออกข้าวรายอื่นอย่างเวียดนามและอินเดีย แต่ไทยยังคงมีอุปสรรคในเรื่องต้นทุนการผลิตสูง แรงงานภาคเกษตรลดลง การแข่งขันด้านราคา กับประเทศคู่แข่ง การกีดกันด้านการค้าซึ่งทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือกันแก้ปัญหา หรือลดอุปสรรคดังกล่าว (ศูนย์วิจัยวิจัยเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร, อุตสาหกรรมข้าวและผลิตภัณฑ์แปรรูป)



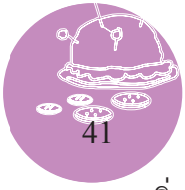


ข้าวเผ่าทองเป็นข้าวพันธุ์เล็บนก เดิมเป็นพันธุ์ที่ปลูกทางภาคใต้ และมีชื่อว่าพันธุ์เล็บนกปัตตานี ลักษณะของเมล็ดข้าวมีปลายยาว เรียวเล็กแหลมเหมือนเล็บนก คุณสมบัติพิเศษ คือ นุ่มและหอมมาก ปกติข้าวพันธุ์นี้เป็นข้าวสำหรับส่งออกให้กับประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ เป็นข้าวเกรดเอที่คนไทยไม่เคยได้กิน เพราะไม่มีเหลือขายในประเทศ แต่ด้วยในหลวงทรงโปรดให้คนไทยได้กินข้าวที่มีคุณภาพดีๆ จึงให้โครงการหลวงไปพัฒนาข้าวพันธุ์เล็บนกปัตตานี ให้สามารถปลูกได้บนพื้นที่ภูเขาของภาคเหนือ หลังจากโครงการหลวงพัฒนาพันธุ์ข้าว และนำไปทดลองปลูกบนดอยอินทนนท์ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จนประสบความสำเร็จสามารถทำเป็นข้าวไร่ข้าวดอยได้แล้ว จึงตั้งชื่อพันธุ์ข้าวใหม่ว่า “ข้าวเล็บนกปะกาเกะยอ” โดยต้องปลูกบนพื้นที่สูงจากระดับน้ำทะเล 800 เมตรขึ้นไป จึงจะมีกลิ่นหอมเหมือนพันธุ์ดั้งเดิมวิธีการปลูกข้าวบนดอยต้องหยอดเมล็ดข้าวเปลือกลงที่ละหลุมไปตามเขา ไม่มีระบบชลประทาน อาศัยน้ำฝนอย่างเดียว



เราเคยทดลองนำพันธุ์ข้าวนี้มาปลูกบนพื้นที่ลุ่ม เป็นข้าวนาสวนที่จังหวัดลำพูนซึ่งลงทุนลงแรงอย่างมาก เพื่อให้รู้ว่าจะได้ผลผลิตดีมีคุณภาพจริงหรือไม่ ถึงแม้ผลผลิตจะออกมาดี มีลักษณะเมล็ดเหมือนพันธุ์เดิม แต่ไม่มีกลิ่นหอม จึงต้องนำข้าวพันธุ์เล็บนกนี้ไปปลูกบนตอยอินทนนท์ โดยให้ชาวเผ่าปะกาเกยอ ที่มีพื้นที่ปลูกข้าวอยู่แล้วไปปลูก ส่วนใหญ่พวกเขาจะปลูกข้าวหลายพันธุ์ละกัน และจะเก็บไว้กิน 400 ถัง ถ้าปลูกแล้วได้ผลผลิตมาก เหลือจากที่เก็บไว้ก็จะนำไปขาย เพราะเราไม่ต้องการซื้อที่ดิน ซึ่งเป็นที่ทำมาหากินของพวก เขาเขาจึงใช้วิธีแจกพันธุ์ข้าวฟรี พร้อมกับให้คำแนะนำในการปลูกโดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรคอยดูแลวิธีการทำเกษตรอินทรีย์ที่ถูกวิธีให้ และเราก็จะรับซื้อข้าวจากพวกเขา โดยประกันราคาให้สูงกว่าตลาดทั่วไป

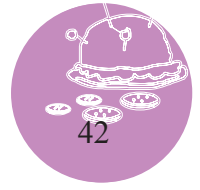
เนื่องจากตั้งราคาไว้สูงมาก จนไม่มีใครกล้าเป็นคู่แข่งในช่วงปีแรก ๆ มีชาวเขาเข้าร่วมปลูกข้าวพันธุ์เล็บนกกับเราน้อยเพียงไม่กี่ครัวเรือน เราจึงต้องปลูกนำให้ดูเป็นตัวอย่างก่อนเมื่อพวกเขาเห็นว่า เราทำแล้วประสบความสำเร็จ จึงเริ่มเข้ามาร่วมปลูกมากขึ้น จนตอนนี้มีมากกว่า 100 ครัวเรือนแล้ว ต่อมาเราก็เริ่มนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนากระบวนการผลิตข้าว แต่ต้องทำแบบค่อยเป็นค่อยไป จะเปลี่ยนเอาเทคโนโลยีมาใช้ทันทีเลยไม่ได้ เพราะชาวเขาอาจจะรับไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ต้องให้พวกเขาได้ปรับตัวไป ตามความสามารถที่ทำได้ก่อน เดิมที่เราใช้เตาดินและใช้ฟืนเป็นเชื้อเพลิงต่อมาก็ปรับมาใช้แก๊สอัดแทน แล้วก็เลิกใช้เตาดินหันมาใช้เตาเผาเสตนเลสแทน



เพิ่มพัตลมเป่าและใช้ถาดโลหะเพื่อให้ข้าวแห้งเร็วขึ้น แต่ก่อนเราเคยใช้กระด้งสานผัดข้าวต่อมาก็เปลี่ยนมาใช้เครื่องสีข้าวแทน ซึ่งเครื่องจักรผลิตข้าวต่างๆ นี่เป็นสิ่งประดิษฐ์ที่ร่วมกันคิดค้นกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจุบันบริเวณที่ปลูกข้าวพันธุ์ลีบนกปะกาเกยอบนดอยอินทนนท์ เราเปิดให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นแปลงนาสาธิตการปลูกข้าวไร่ข้าวดอยแบบเกษตรอินทรีย์แบบไร้สารพิษให้คนทั่วไปที่สนใจเข้ามาศึกษาดูงานและนำไปใช้เป็นโมเดลการทำเกษตรอินทรีย์

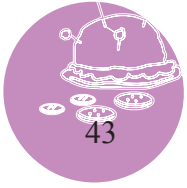
ธุรกิจข้าวเผ่าทอง

1. การทำธุรกิจบนวิถีชีวิต ตามแบบวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นและเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างชุมชนชาวเขา สถาบันการเกษตรของภาครัฐและสถาบันการศึกษา
2. นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับการนำทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชนและนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ช่วยสร้างรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่คนในชุมชนชาวเขา ซึ่งถือได้ว่าเป็นการดำเนินธุรกิจโดยเอื้อประโยชน์ต่อคนและสังคมโดยรวม



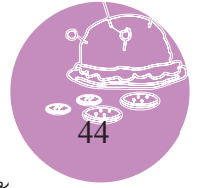
มองต่างมุม...จุดเด่นจากจุดด้อย สู่แนวทางการทำธุรกิจ

ผมทำธุรกิจหลากหลายทั้งด้านการผลิตแปรรูป และบริการ ซึ่งผลิตภัณฑ์ภายใต้แบรนด์เสื้อผ้าทอง อย่างเช่น ห้องเสื้อ สบู่ แหยม ชะลอมसानไม้ไผ่ ข้าวอินทรีย์ มีที่มาจากประสบการณ์ การทำงานที่ ผ่านมาและผมชอบเดินทางและขับรถเอง จึงได้เห็นวิถีชีวิตของคน ตามชุมชนต่าง ๆ ผมเห็นว่าพวกเขาภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สามารถดึง มาใช้สร้างสรรค์ชิ้นงานที่มีคุณค่า และทำเป็นธุรกิจได้ ตัวอย่างเช่น การทำ “สบู่เสื้อผ้าทอง” เป็นสบู่สมุนไพรที่ได้สูตรมาจากต้นตระกูลดั้งเดิม ของผมเอง ซึ่งไม่มีส่วนผสมของสารเคมีเลย จึงทำให้สบู่ไม่เป็นแข็งตัว เป็นก้อน จึงใช้ผ้าไหมห่อสบู่ไว้เพื่อให้สบู่อยู่เป็นก้อนแทนและผ้าไหม ช่วยในการขัดผิวด้วย ถึงแม้จะใช้ผ้าไหมช่วยทำให้สบู่อยู่เป็นก้อนได้ แต่ก็ไม่นาน ใช้ได้เพียง 7 วัน ก็จะละลายหมด ซึ่งได้บอกกับ ลูกค้าว่า หากใครตระหนี่ถี่เหนียวก็อย่าซื้อไปใช้



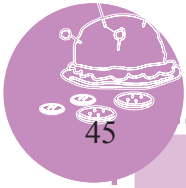
ส่วน “แหนมเผ่าทอง” มีที่มาจากได้ไปกินข้าวกับครอบครัวของลูกน้องที่ทำงาน เขาทำอาหารง่าย ๆ และหนึ่งในนั้น คือ แหนมซึ่งทำให้ติดใจในรสชาติมาก จึงขอสูตรและนำมาผลิตขาย แหนมเผ่าทองทำมาจากข้าวกล้องงอกแล้วห่อด้วยใบตอง ไม้ใส่ผงชูรส ไม้ใส่สารกันบูด ไม้ใส่ดินประสิว จึงทำให้มีสีซีด และเก็บในตู้เย็นได้แค่ 2 สัปดาห์ เราไม่เคยคิดที่จะใส่สารเคมีผสมลงไป ในของกินหรือของใช้เลยเพราะมันไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพของผู้กินหรือผู้ใช้ สำหรับการทำ “ชะลอมใส่ของ” เป็นชะลอมไม้ไผ่สาน ซึ่งมีที่มาจากตอนที่ผมขับรถผ่านไปเห็นชะลอมวางขายอยู่หน้าบ้านหลังหนึ่ง และเห็นตายายแก่ ๆ กำลังนั่งสานชะลอมอยู่ จึงมีความคิดที่จะนำภูมิปัญญานี้ไปสอนให้คนงานที่โรงงานทำผ้าหรือคนในครอบครัวของพวกเขาที่ถูกเลิกจ้างจากนิคมอุตสาหกรรมลำพูนและยังไม่มียานทำ จึงพาตายายคู่นั้นไปสอนและฝึกสานชะลอมจนทำเป็น แล้วเราจะเป็นตัวแทนนำส่งขายตามที่ต่าง ๆ ให้ ตอนเริ่มนำชะลอมไปขายแรก ๆ ถูก ลูกค้าหลายรายตำหนิและเสนอให้ตัดปลายชะลอมให้เท่ากัน หรือให้หรือชะลอมแล้วสานขึ้นใหม่ แต่เรามองว่าชะลอมเป็นงานสาน โดยใช้ฝีมือคนล้วน ๆ ชิ้นงานที่ทำมา ถึงแม้จะมีรูปร่างเบี้ยวหรือปลายชะลอมยาวไม่เท่ากัน นี่เป็นเอกลักษณ์ของงานฝีมือจริงๆ และคิดว่าไม่จำเป็นต้องไปเปลี่ยนให้เหมือนของคนอื่น

ส่วนการทำ “ข้าวเผ่าทอง” พันธุ์เล็บนก ซึ่งมีที่มาจากความชอบตั้งแต่ตอนเป็นเด็ก ๆ และความสนใจในเรื่องการทำเกษตร และรู้ว่า เป็นข้าวพันธุ์เดียวกัน กับที่ในหลวงทรงสนับสนุนให้ปลูก ผมจึงมี



ความตั้งใจลงมือทำด้วยตัวเอง และยึดการทำเกษตรแบบไม่ใช้สารเคมีในทุกกระบวนการเลย ไม่พ่นหรือรมสารเคมี เพื่อกำจัดมอด จึงทำให้ระยะเวลาการเก็บข้าวอยู่ได้เพียงเดือนเดียว

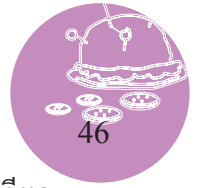
ถึงแม้ว่าผลิตภัณฑ์ที่เราทำขึ้นมาจะถูกลูกค้าตำหนิ กลับมามากอย่างเช่น ทำไม่สบู่ใช้ได้ไม่นานก็ละลาย แหนมสีซีด แหงแกไม่น่ากิน ชะลอมसानไม่ไผ่ทรงเบี้ยวๆ ปลายยาวไม่เท่ากัน หรือแม้กระทั่งข้าว พอเปิดถุงแล้วเก็บได้ไม่นานก็มีมอดขึ้น จากเสียงตอบรับของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์ฟังแล้วไม่ค่อยดีนัก ซึ่งเราก็มารับความจริงในจุดต่อนั้น เราอาจไม่ทำตามข้อเสนอของลูกค้า แต่ก็ได้อธิบายจุดต่อของผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้ารับรู้ และเข้าใจว่าทำไมจึงเป็นแบบนี้ เพราะเรากำลังถึงสุขภาพของลูกค้า เราต้องการให้เขาได้ขงดีที่มาจากธรรมชาติจริงๆ และต้องปลอดภัยจากสารเคมีด้วย นอกจากนี้เรามองว่าจุดต่อในผลิตภัณฑ์นั้น ลองเปลี่ยนมุมมองในการมองจะเห็นว่านั่นคือ จุดเด่นที่เป็นเอกลักษณ์ของงานทุกชิ้น ภายใต้แบรนด์เฝ้าทอง เราไม่ต้องการปรับเปลี่ยนชิ้นงานเหล่านั้น เพราะเป็นสิ่งที่มีประติษฐ์ขึ้นมาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย แต่ดั้งเดิม ซึ่งเราต้องการอนุรักษ์ไว้ให้คงอยู่



มุมมองการทำธุรกิจ

1. คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ และมีประสบการณ์มาก จึงสามารถถ่ายทอดออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีจุดเด่นในแบบของตัวเอง
2. การยอมรับจุดด้อยของผลิตภัณฑ์ เปิดเผยจุดด้อยนั้นเพื่อสร้าง การรับรู้และความเข้าใจถึงข้อเท็จจริงของผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้า จนกลายเป็นที่ยอมรับ
3. การคิดต่างมุมมองจากที่คนอื่นมองสามารถทำให้เกิด “การสร้างตราสินค้า” หรือ “การสร้างแบรนด์” ทำให้สินค้ามีเอกลักษณ์ และมีความแตกต่างจากคู่แข่งทางธุรกิจ

ทุกบทบาท ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ล้วนได้ให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่ากับชีวิต หลายคนอาจมองว่าผมเป็นคนโชคดี เพราะได้ใช้ชีวิตอยู่กับงานที่ชอบมาโดยตลอด แต่จริงๆ แล้วตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ต้องเริ่มต้นทำงานตั้งแต่อายุ 19 ปี ตอนนั้นคุณพ่อเสียชีวิตที่บ้านติดหนี้จำนวนมาก ผมต้องรับภาระหนี้ และต้องดูแลบ้านดูแลครอบครัว ทำงานทุกอย่าง ไม่เลือกเลยว่างานนั้นชอบหรือไม่ ต้องทำงานหนักนานกว่า 11 ปี จนสามารถปลดหนี้เป็นไทได้ ทุกวันนี้ยัง

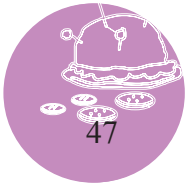


ทำงานตลอด 7 วัน ซึ่งไม่คิดว่าเป็นงานหนัก ลำบาก ไม่ได้รู้สึกเครียดหรือทุกข์ใจเลย เพราะตอนนี้ผมมีโอกาที่จะเลือกทำงานในสิ่งที่รักและชอบได้แล้ว หากรู้ตัวเองว่าชอบทำอะไร เมื่อได้ทำสิ่งนั้นก็มีความสุขที่ได้ทำและจะไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และทำสิ่งของนั้นออกมาดีมีคุณภาพ การที่ผมทำธุรกิจให้คนอื่นได้ใช้ได้กินอาหารดี ๆ ได้ใช้ของดี ๆ และมีความสุขกับสิ่งของที่ผมทำ ทำให้รู้สึกดีมีความสุขตามไปด้วย ซึ่งเป็นการส่งต่อความสุขเผื่อแผ่ไปยังคนรอบข้าง

แนวทางการสร้างสุขในที่ทำงาน

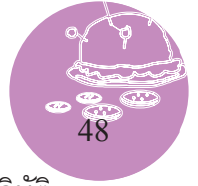
ถึงแม้ว่าผมจะทำงานตลอด 24 ชั่วโมง แต่**คำหนึ่งถึงลูกน้อง** พวกเขาต้องการ**มีวันหยุด มีเวลาพักผ่อน** จึงให้คนงานทุกคนรวมถึงแม่บ้านหยุดพักผ่อนในวันอาทิตย์ เมื่อก่อนตอนผมเป็นคนบดี คณะศิลปกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ก็จะไม่ออกไปประชุมหรือสัมมนาต่างจังหวัดในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งเป็นวันพักผ่อนตามระเบียบราชการ ให้ข้าราชการมีเวลาอยู่กับบ้านได้ใกล้ชิดกับครอบครัว จึงจัดสัมมนาช่วงวันจันทร์ถึงศุกร์ ในเวลาราชการเท่านั้น ผมให้ความสำคัญกับระบบครอบครัว ดังนั้น การแบ่งเวลาให้**งานกับครอบครัวอย่างเหมาะสมแล้ว** ความสุขก็จะเกิดขึ้นในครอบครัว และส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วย

ผมเป็นชาวพุทธนับถือศาสนาพุทธ แต่ก็ชอบอ่านหลักธรรมของศาสนาอื่นด้วยทั้งของคริสต์ อิสลาม เพราะแต่ละศาสนาต่างก็มี



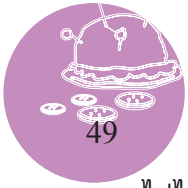
สารธรรมดี ๆ สอนให้กับเรา หากทำความเข้าใจและสามารถนำมา
ยึดถือปฏิบัติได้ก็จะทำให้ตัวเราสามารถคิดทำและพูดดีหากเรายึดมั่น
และดำรงตนในความดีแล้ว ไม่ว่าจะทำงานที่ไหนและมีบทบาทแบบ
ใดก็สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่เกิดปัญหาขัดแย้ง
ผมมองว่าการวางตัวเป็นเจ้านายที่ดี ให้ลูกน้องเห็นจะทำให้เขาทำตาม
อย่างที่เราทำ แต่ก็ไม่ได้คาดหวังว่าทุกคนจะทำตามได้ทั้งหมด เราไม่
ยึดติดหรือคาดหวังว่า เขาจะต้องทำตามได้ การปฏิบัติตนและวางใจ
ให้เป็นกลางกับลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ผมเป็นเจ้านายที่
ลูกน้องเคารพนับถือ และเป็นต้นแบบของพวกเขา

บริเวณโรงงานผลิตผลิตผ้าในจังหวัดลำพูน มีเนื้อที่ไม่มาก
ประมาณ 1-2 ไร่ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สีเขียวเยอะ เพื่อไว้ให้คนงานรู้สึก
ผ่อนคลายกับบรรยากาศความเป็นธรรมชาติ และให้พวกเขาได้เดิน



เล่นผ่อนคลายอารมณ์ มีหลายประเทศที่เข้ามาดูโรงงานว่าเราปฏิบัติกับคนงานอย่างไร จัดสรรพื้นที่โรงงานแบบใด มีการใช้แรงงานต่างด้าวหรือไม่ ซึ่งที่โรงงานไม่ได้ใช้คนงานต่างด้าวเลย ส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนป่าซาง ซึ่งใกล้ๆ กับโรงงาน พวกเขาจึงเดินทางจากบ้านไปกลับโรงงานสะดวก ภายในตัวโรงงานจะมีตู้หนังสือวางนิตยสาร หนังสือสารคดี หนังสือเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาไว้ให้คนงานที่ชอบอ่านหนังสือได้อ่านหรือให้ไว้สำหรับคนที่อยากศึกษาหาความรู้เพื่อเขาจะได้พัฒนาตนเองได้ สำหรับช่างเย็บที่ทำงานที่บ้าน ถึงแม้ไม่ได้ทำงานประจำอยู่ที่โรงงานแต่เรายังถือว่าเขาเป็นคนงานคนหนึ่งของเรา ดังนั้นเวลามีกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ต่างๆ ก็จะเรียกให้พวกเขาและครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงงานด้วย

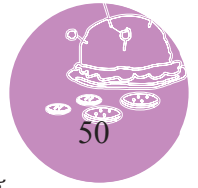
ถึงแม้ว่าคนงานส่วนใหญ่จะเป็นคนในชุมชนที่อยู่ใกล้กับโรงงาน แต่เราก็สร้างหอพักให้กับคนงานที่อยู่ห่างไกลจากโรงงาน และไว้ให้ชาวเขาที่ปลูกข้าวให้เราได้มาพัก เวลาที่เขาลงมาจากดอยอินทนนท์เพื่อมาซื้อของกินของใช้ในเมือง และใช้เป็นห้องพักให้ผู้จัดการจากกรุงเทพฯ ที่ต้องมาตรวจสอบชิ้นงาน และตลาดในจังหวัดเชียงใหม่ และลำพูน ได้มาพักที่หอนี้ด้วย โดยหอพักจะอยู่แยกส่วนจากโรงงาน ซึ่งไม่ห่างกันมากนัก พื้นที่ที่สร้างหอพักยังมีส่วนที่เป็นอาคารแยกห่างออกมาไว้สำหรับเป็นที่ส้วม และบรรจุข้าวหลังการเก็บเกี่ยวมาจากบนดอยอินทนนท์ ส่วนพื้นที่ที่เหลือว่างก็จะไว้เลี้ยงเป็ด ไก่ หมู มีสระสำหรับเลี้ยงปลา ซึ่งมีคนดูแลสัตว์เลี้ยงเหล่านี้ เราเลี้ยงไก่ไว้ก็เพื่อเอาไข่ไปขายให้กับคนงาน ซึ่งขายไข่ในราคาถูกมาก ถึงแม้ว่าจะขาย



ไม่ได้ทำอะไร และต้องเสียต้นทุนค่าอาหารมาเลี้ยงไก่เยอะ แต่ก็ยังทำอยู่เพื่อช่วยคนงานลดค่าใช้จ่ายในการครองชีพ นอกจากนี้ ยังมีพื้นที่ว่างสำหรับปลูกผักกินได้ ปลูกไม้ผล รวมถึงดอกไม้หลากหลายชนิดอีกด้วย

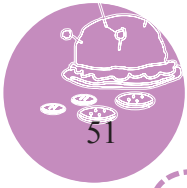
เมื่อก่อนตอนที่ยังไม่ทำธุรกิจท่องเที่ยว ผมไปร่วมกิจกรรมกับคนงานเสมอ หากครอบครัวของคนไหนคนหนึ่งมีงานบวช งานแต่ง ก็จะไปช่วยงาน หรือหากครอบครัวของคนงานมีคนเสียชีวิต ผมก็ออกเงินส่วนตัวช่วยเหลือเขา นอกเหนือจากสวัสดิการที่บริษัทฯ มีให้ ถึงแม้ว่าจะไม่มีกองทุนให้พนักงานกู้ยืมเงิน แต่ครั้งหนึ่งผมเคยให้เงินส่วนตัวช่วยเหลือคนงานคนหนึ่ง ซึ่งเขามีปัญหากับบริษัทเก่า เพราะไปกู้ยืมเงินมา แล้วหนีออกมาก่อน ทั้งที่ยังใช้หนี้ไม่หมดสัญญาว่าจ้างก็ยังไม่หมด การที่เขาออกจากบริษัทนั้นมาก่อน เพราะทนไม่ไหวที่ถูกหักเงินเดือนจนไม่มีเงินพอใช้ ผมมองว่าบริษัทที่ปล่อยเงินกู้เป็นการสร้างภาระผูกมัดให้กับคนงาน ถึงเขาทำงานให้ก็ไม่มีความสุขและไม่เต็มใจทำ ตั้งแต่วันที่โรงงานผลิตผ้าของอาจารย์เผ่าทอง เริ่มต้นที่จังหวัดลำพูนมาจนถึงทุกวันนี้ช่วยสร้างงาน สร้างรายได้ให้คนในชุมชนได้กินอิ่มและมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น ด้วยหลักการสร้างสุขในที่ทำงานของอาจารย์เผ่าทอง จึงทำให้คนที่ทำงานร่วมกับอาจารย์สามารถสัมผัสความสุขนั้นได้

คุณหงเยาว์ ช่างเย็บผ้าประจำโรงงานผลิตผ้า เล่าให้ฟังว่า “ตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานมาจนถึงวันนี้ได้เป็นเวลาเกือบ 10 ปีแล้วจากตอนแรก



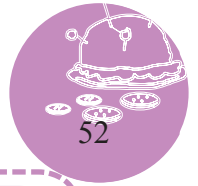
ที่ไม่เคยรู้เกี่ยวกับการเย็บผ้าเลย แต่เพราะได้รับการสอนจากอาจารย์และคุณนราวุฒิ ตั้งแต่การดูชนิดผ้า วิธีการเย็บอย่างไรให้ออกมามีคุณภาพดี รู้สึกประทับใจบรรยากาศธรรมชาติรอบๆ โรงงาน และชอบคนที่ทำงานด้วยกันมีการดูแลพูดคุยกันเหมือนพี่น้อง เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน หากเวลานั่งทำงานนานๆ รู้สึกเมื่อยบ้างก็สามารถลุกเดินออกไปดูต้นไม้ ดอกไม้ แม่น้ำ รอบโรงงานได้ พอหายเมื่อยแล้วก็กลับมานั่งทำงานต่อคนอื่นๆ ก็ทำแบบนี้เหมือนกัน ไม่มีใครดูหรือต่อว่าอะไรเลยทำให้ไม่รู้สึกเครียด สบายใจ และมีความสุขที่ได้ทำงานที่นี่”

คุณกุง ช่างวาดและขึ้นแบบผ้า ได้เล่าเสริมถึงการทำงานในโรงงานแห่งนี้ให้ฟังว่า “เมื่อก่อนเคยทำงานเย็บผ้าร่วมกับเพื่อนได้ 2 ปี แต่ก็ต้องเลิกทำเพราะที่ทำงานอยู่ไกลบ้าน การที่ได้มาทำงานที่โรงงานของอาจารย์เผ่าทอง เพราะมีเพื่อนแนะนำให้มาทำงานด้วยกัน และเห็นว่าโรงงานอยู่ใกล้บ้าน จึงตัดสินใจเข้ามาทำในหน้าที่วาดและขึ้นแบบผ้า ซึ่งไม่ได้นั่งทำงานอยู่กับโต๊ะอย่างเดียว บางครั้งก็จะเดินไปดูช่างเย็บเวลามีแบบมาใหม่ หรือเวลามีวัตถุดิบเข้ามาก็จะคอยตรวจดูคุณภาพผ้าด้วย ตั้งแต่เริ่มทำงานที่นี่มา 6 ปี รู้สึกประทับใจในตัวอาจารย์เผ่าทองที่มีความเป็นกันเองกับลูกน้อง ชอบสถานที่ทำงานที่มีต้นไม้เยอะทำให้เรารู้สึกสดชื่น ทุกคนในโรงงานเป็นเพื่อนร่วมงานกัน อยู่ด้วยกันเหมือนเพื่อน มีความเป็นกันเอง และไม่เคยมีปัญหาหรือทะเลาะกัน เวลานั่งทำงานจึงรู้สึกสบายใจและมีความสุขกับการทำงานตรงนี้”



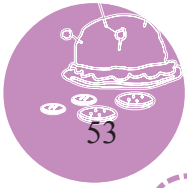
แนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานสไตล์ อาจารย์แพททอง

- Happy Body ที่โรงงานปลูกพืชกินได้ตามแนวรั้ว ให้คนงานเก็บไปกินได้
- Happy Relax โรงงานมีพื้นที่ติดแม่น้ำ ปลูกต้นไม้ ดอกไม้หลายชนิด ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย เวลานั่งทำงานแล้วได้เห็นทิวทัศน์ธรรมชาติโดยรอบ
- Happy Family การให้คนงานกลับไปทำงานที่บ้าน ทำให้พวกเขามีเวลาและได้ออยู่ดูแลครอบครัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและครอบครัวดีขึ้น
- Happy Heart สร้างเพื่อนร่วมงานมากกว่านายจ้างกับลูกจ้าง ถึงแม้หัวหน้างานจะมีอายุน้อยกว่าคนงาน แต่พวกเขาต่างให้เกียรติ ยอมรับในฝีมือ ประสพการณ์และรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ฯลฯ
- Happy Money มีหอพักฟรีให้คนงานที่อยู่ห่างไกลโรงงาน ได้พักอาศัย หางานให้สมาชิกครอบครัวของคนงาน มีรายได้จากการसानชะลอม การทำเหมม ทำสบู่ ฯลฯ



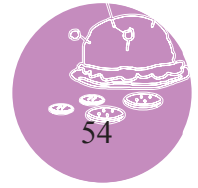
แนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานสไตล์ อาจารย์เฝ้ากอง

- Happy Social การเปิดโรงงานที่จังหวัดลำพูน หรือทำข้าวซอยที่ดอยอินทนน เป็นการสร้างงานสร้างรายได้ให้คนในชุมชน และนำไปสู่การพัฒนาชุมชน
- Happy Soul การยึดหลักธรรมคำสอนในทุกศาสนา และการวางใจเป็นกลาง หรืออุเบกขา เพื่อแสดงให้เห็นลูกน้องได้เห็นถึงความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งมั่นในความดี จะส่งผลให้เขาสามารถรับรู้และนำไปเป็นแบบอย่างทำตามได้
- Happy Brain ที่โรงงานมีตู้หนังสือไว้สำหรับคนงานที่ชอบอ่านและอยากศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้อ่านได้ตลอดเวลา เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้ และการพัฒนาให้กับคนในโรงงาน



ปัจจัยและผลความสำเร็จของการสร้างสุข ในที่ทำงาน

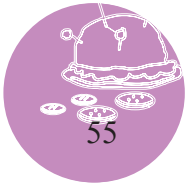
ปัจจัยสร้างสุขในที่ทำงานสิ่งสำคัญจากกรณีศึกษา คือ ผู้นำที่มองเห็นคุณค่าของชีวิตโดยคำนึงถึงครอบครัวของพนักงานเป็นหลัก และลักษณะของผู้นำที่มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อคนงานรวมถึงครอบครัวของพวกเขา การให้คนงานรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้พวกเขาได้มีเวลาอยู่ดูแลบ้าน ดูแลครอบครัว เป็นการสร้างให้ครอบครัวมีความสุข มีความอบอุ่น ส่งผลต่องานออกมา มีคุณภาพดีและได้จำนวนชิ้นงานมาก นอกจากนี้ ผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้คนทำงานรู้สึกมีเกียรติและพอใจที่นั่นทำงานกับเรา ทำให้คนงานอยู่ด้วยความสบายใจ มีใจที่จะทำงาน และมีความสุขที่ได้ร่วมงานด้วย



การวางแผนธุรกิจในอนาคต

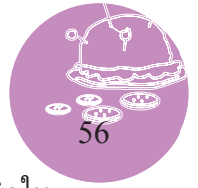
ตอนนี้ธุรกิจห้องเสื้อเผ่าทอง ข้าว สบู๊ แหนม ฯลฯ ผมให้ลูกน้องคอยดูแลกิจการแทนให้ ซึ่งพวกเขาเคยเป็นลูกศิษย์ที่ผมเคยสอนหรือเป็นลูกน้องที่เคยทำงานร่วมกันมาก่อน ผู้ช่วยที่มีหลักๆ อยู่ ตอนนี้ มี 3 คน คือ คุณวีรศักดิ์คอยดูแลเรื่องการตลาดของสินค้าผ้าและข้าว คุณนราวุฒิดูแลเรื่องการผลิตผ้า แหนม และสบู่ที่โรงงานในจังหวัดลำพูน และคุณชัย ดูแลเรื่องการผลิตข้าวกับชาวเขาเผ่าปะกาเกยที่คอยอินทนนท์ ทั้ง 3 คนนี้เป็นตัวแทนทำหน้าที่ดูแลกิจการแทนผมได้เป็นอย่างดี การที่ได้ถ่ายทอดความรู้และทักษะการทำงานต่างๆให้ โดยเริ่มต้นจากการสอนให้พวกเขาติดตามเวลาออกไปทำงานตามสถานที่ต่างๆและให้พวกเขาได้ทดลองลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง โดยผมคอยดูแลให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด หลังจากสอนจนพวกเขาเริ่มเก่งขึ้นแล้ว ก็เปิดโอกาสให้พวกเขาได้เสนอความคิดเห็นและแสดงความสามารถนั้น ให้พวกเขาลงมือปฏิบัติจริงเองเลย ถึงแม้จะทำแล้วผิดบ้างถูกบ้าง แต่จะทำให้พวกเขาได้เรียนรู้และจดจำจากการลงมือทำด้วยตัวเอง เวลามีปัญหาจะทำให้พวกเขากล้าเผชิญหน้าและรับมือเพื่อแก้ไขปัญหา โดยผมมีหน้าที่เพียงให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางอื่นให้พวกเขา

ด้วยการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมากกว่า 10 ปี ที่ผมเพาะพวกเขาเหล่านี้จนเติบโตเป็นคนเก่งและดีได้ จึงไว้วางใจให้เขาดูแลธุรกิจแทนและตอบแทนด้วยการให้พวกเขาถือหุ้นร่วมในธุรกิจที่แต่ละคนดูแลอยู่ จากการให้พวกเขาเป็นผู้ถือหุ้นในธุรกิจที่ตัวเองดูแล



ผมมองออกว่า ตอนนี่พวกเขารู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ผมภูมิใจที่มองเห็นผลสำเร็จจากการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ลูกน้องทั้ง 3 คนนี้ ซึ่งนอกจากพวกเขาจะแสดงออกถึงความตั้งใจในการทำงานให้เห็นแล้ว พวกเขายังสามารถนำหลักการทำงาน ตามแนวคิดของผมไปปฏิบัติตามได้ และที่สำคัญ คือ พวกเขาสามารถถ่ายทอดสิ่งดีๆ และส่งต่อความสุขให้แก่คนงานคนอื่นๆ ได้เหมือนอย่างที่เราเคยได้รับ ผมจึงตั้งใจไว้ว่าในอนาคตจะมอบธุรกิจให้กับลูกน้องทั้ง 3 คนนี้ เพราะผมไม่มีลูกมาสืบทอดธุรกิจต่อ ถึงแม้ทุกวันนี้จะมีธุรกิจส่วนตัวมากมายแต่ทำไรก็ได้ไม่เยอะมากมาย เพราะเรามีความพอเพียงตั้งเป้าไว้เท่าไรเมื่อทำได้ตามเป้าก็ไม่จำเป็นต้องชวนขวญหาเพิ่ม

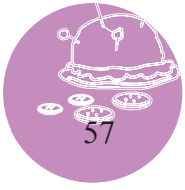
คุณนราวุฒิ ผู้ที่เคยเป็นทั้งลูกศิษย์ของอาจารย์เผ่าทอง และเป็นลูกน้องที่ทำงานร่วมกันมา ตั้งแต่เริ่มต้นทำธุรกิจจนปัจจุบันได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้ช่วยดูแลกิจการผลิตผ้า แห่ม และสบู่ เล่าถึงประสบการณ์การทำงานร่วมกับอาจารย์เผ่าทองที่ผ่านมา ให้ฟังว่า “ตอนเริ่มต้นทำธุรกิจผ้าครั้งแรกทำที่บ้านอาจารย์เผ่าทองที่สุขุมวิท 34 ต่อมาก็เช่าทาวน์เฮ้าส์เล็กๆ มีช่างเย็บผ้าเพียง 2-3 คน พอมีคำสั่งผลิตเพิ่มเข้ามาเยอะ จึงจำเป็นต้องเพิ่มช่างเย็บผ้าและขยายพื้นที่ผลิต อาจารย์ท่านอยากได้สถานที่ที่มีช่างมีฝีมือเย็บผ้าอยู่แล้ว ผมเป็นคนบ้านป่าซาง จังหวัดลำพูนซึ่งที่นี่เป็นแหล่งแรงงานที่มีฝีมือจำนวนมาก อาจารย์จึงตัดสินใจมาสร้างโรงงานผลิตผ้าที่จังหวัดลำพูน โรงงานแห่งนี้ตั้งมาได้ประมาณ 10 ปี ซึ่งช่วยสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน



ผมได้รับการถ่ายทอดทั้งวิชาความรู้ หลักการและแนวคิดในการทำงานมาจากอาจารย์ ตั้งแต่ตอนที่ผมยังเป็นลูกศิษย์ และเมื่อได้เป็นลูกน้องก็มีโอกาสติดตามอาจารย์ไปทำงานโดยตลอด ทำให้ผมได้เห็นได้เรียนรู้และเริ่มรู้ชอบ จากที่ไม่เคยรู้เรื่องเกี่ยวกับผ้าเลย มาตอนนี้ผมรู้สึกผูกพัน รักงานทุกอย่างที่ทำ และมีความสุขที่ได้ทำงานตรงนี้ จากประสบการณ์ที่ได้รับมาทั้งหมดนี้ ผมจึงดูแลงานและผูกใจคนในโรงงานเหมือนอย่างที่ได้รับมาจากอาจารย์ ซึ่งผมให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคนงานทุกคน เพราะพวกเขามีอายุและประสบการณ์ทำงานมากกว่าเราคุยกันก็จะพูดคุยเป็นกันเองและดูแลพวกเขาเหมือนเป็นญาติพี่น้อง ผมคิดว่า การได้ช่วยแบ่งเบาภาระงานให้อาจารย์ เป็นการตอบแทนคุณต่อผู้ที่มีบุญคุณกับเรา”

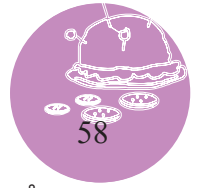
การเตรียมความพร้อมสู่ AEC

ในปี พ.ศ. 2558 ที่จะมีการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การที่ประเทศในกลุ่มอาเซียนจะรวมเป็นฐานการผลิตเดียวและมีตลาดร่วมกัน เรามองว่าเมื่อเปิดเป็น AEC แล้ว ฐานโรงงานในประเทศไทยคงย้ายออกไปประเทศเพื่อนบ้าน อย่างเช่น ลาว เขมร เวียดนาม เพราะค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของประเทศเพื่อนบ้านต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศ ทุกวันนี้ที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ ไม่ใช่ชาวพวกเขาต้องการจากบ้านเมืองจากครอบครัว แต่ด้วยภาวะจำเป็นจึงต้องจากมา ถึงแม้จะทำงานได้ค่าจ้างที่ประเทศไทยมากถึง 300 บาท แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการครองชีพทั้งอาหาร ที่พัก การเดินทาง

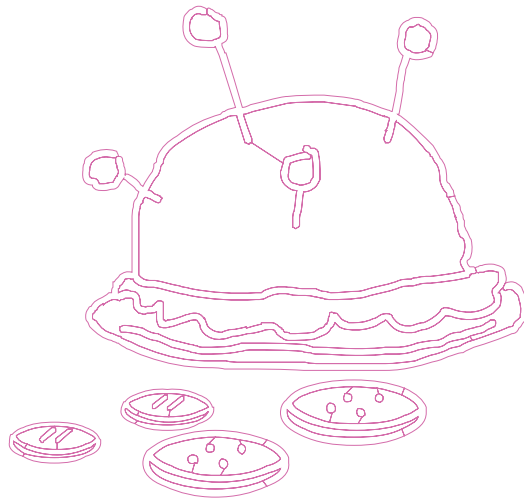


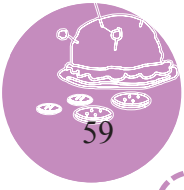
ในขณะที่ถ้าอยู่บ้านอยู่ประเทศของเขาเอง ถึงแม้จะได้ ค่าจ้างน้อยกว่า แต่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอะไรมากนัก พวกเขา ก็เลือกที่จะทำงานในประเทศตัวเองมากกว่าธุรกิจเล็กๆ อย่างเราเมื่อเทียบกับธุรกิจ SMEs รายอื่นๆ คงได้รับผลกระทบไม่มากนักจากการเปิด AEC อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ไม่ให้เกิดปัญหาและคนงานตกใจกับข่าว เราจึงได้แจ้งเรื่องดังกล่าวให้กับคนงานทราบก่อนและบอกให้ทุกคนเตรียมพร้อมรับฟังนโยบายของภาครัฐ รวมถึงสังเกตภาคอุตสาหกรรมใหญ่ๆ ว่ามีแนวทางการปรับตัวไปในทิศทางใดแล้ว จึงนำแนวทางนั้นมาปรับใช้ให้เข้ากับธุรกิจไปตามทิศทางนั้น ถึงแม้ในอีก 2-3 ปีจะมีการเปิดเสรีทางการค้าภายใต้ AFTA เต็มรูปแบบ แต่ก็มีข้อดี คือ ทำให้การค้าขายระหว่างประเทศเป็นไปได้ง่ายขึ้น และทำให้ตลาดขนาดใหญ่มากขึ้น ซึ่งการเปิดการค้าเสรีดังกล่าวทำให้ประเทศจีนพัฒนาและมีเศรษฐกิจที่ดีขึ้นมาก ทำให้คนจีนเริ่มมีรายได้มากขึ้นและหันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิต ทำให้คนจีนมีความต้องการสินค้าที่ดีมีคุณภาพและสามารถเลือกสินค้าดีๆ ได้ เพราะคนจีนรู้ว่าสินค้าที่พวกเขาผลิตเองไม่มีคุณภาพ ถึงแม้ราคาสินค้าจะถูกก็ตาม

ด้วยชื่อเสียงเรื่องคุณภาพของผ้าเผ่าทอง เป็นที่บอกต่อๆ กันของลูกค้ามากมาย ทั้งในชาวไทยและชาวต่างประเทศ ทำให้เมื่อ 2 ปีที่ผ่านมา ประเทศจีนส่งผู้ซื้อ (Buyer) เข้ามาดูและสั่งซื้อผ้าจากเราด้วยตัวเองและมีการสั่งซื้อเข้ามาเรื่อยๆ จนกระทั่งโรงงานผลิตผ้าของเราตอนนี้กลายเป็นผู้รับจ้างผลิตสินค้า (Original Equipment Manufacturer: OEM) ให้กับแบรนด์ของจีนด้วย จากเดิมโรงงานต้องออกแบบและผลิตเสื้อผ้าให้ทั้งหมด ปัจจุบันจีนมีความสามารถออกแบบคร่าวๆ มา



แล้วสั่งให้โรงงานขยายรายละเอียด วาดแบบขึ้นแบบเป็นตัวอย่างและนำไปเสนอให้พวกเขาตรวจสอบคุณภาพและความพึงพอใจ เมื่อผ่านการตรวจสอบและพอใจกับเสื้อผ้าตัวอย่างแล้ว จึงจะมีคำสั่งสั่งผลิตมายังโรงงาน การเป็นผู้รับจ้างผลิตเสื้อผ้าให้กับประเทศจีนจึงทำให้ธุรกิจผ้าเผ่าทองมีฐานลูกค้าเพิ่มขึ้น ตลาดกว้างขึ้นจนสามารถส่งออกไปต่างประเทศได้ เรามองว่าอนาคตอาจต้องเพิ่มฐานการผลิต โดยจะเพิ่มการจ้างงานนอกให้กับช่างเย็บตามหมู่บ้านต่างๆ แต่ยังคงยึดหลักผลิตงานฝีมือที่มีคุณภาพและการพัฒนานารูปแบบเสื้อผ้าอย่างต่อเนื่อง

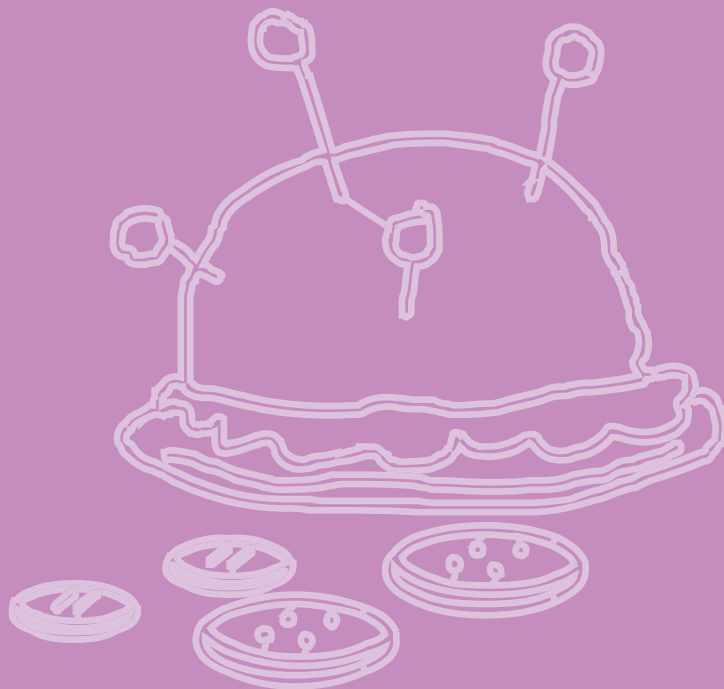




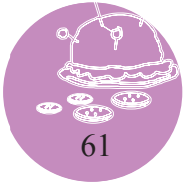
การวางแผนธุรกิจในอนาคตและ การเตรียมความพร้อมสู่ AEC

1. อาจารย์เผ่าทองตั้งใจทำธุรกิจ เพื่อมอบให้กับลูกน้อง
ที่เป็นผู้ช่วยดูแลกิจการ โดยให้พวกเขาเป็นผู้ถือหุ้นร่วม
ในกิจการที่แต่ละคนดูแลอยู่ตอนนี้
2. การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
อาจารย์เผ่าทองแจ้งข่าวนี้ให้กับคนงานทราบล่วงหน้า
เพื่อไม่ให้คนงานตื่นตระหนกตกใจ แต่ก็ให้เตรียมพร้อม
ดูแนวทางของภาคอุตสาหกรรมใหญ่ๆ และฟังแผนรับมือ
ของภาครัฐ
3. ธุรกิจผ้าของอาจารย์เผ่าทอง มีกลุ่มลูกค้ากว้างขึ้นทั้ง
ชาวไทยและชาวต่างประเทศ มีทั้งในตลาดระดับบนและ
ระดับกลาง รวมถึงรับจ้างผลิตเสื้อผ้าให้กับประเทศจีน
อนาคตวางแผนเพิ่มฐานการผลิต โดยใช้วิธีการจ่าย
งานนอกเพิ่มขึ้นให้กับช่างเย็บตามหมู่บ้านอื่นๆ รวมถึง
พัฒนาใหม่ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เคล็ดลับ ยั่งยืน ในองค์กร



Happy SMEs องค์กร “ยั่งยืน”



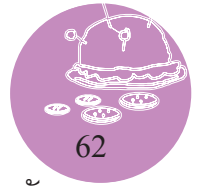
ปัจจัยพื้นฐาน

เริ่มจากการช่วยเหลือ ส่งเสริมอาชีพของชาวบ้านจนกลายมาเป็นธุรกิจที่มุ่งหวังจะช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนรากหญ้าดีขึ้น ไม่หวังกำไรที่เป็นตัวเงินมากมาย แต่หวังให้คนในสังคมหันกลับมามองรากเหง้าของตนเอง และภาคภูมิใจกับวิถีของตนเอง รวมถึงต้องการสร้างองค์ความรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนทั่วไป

วิธีการบริหารจัดการ

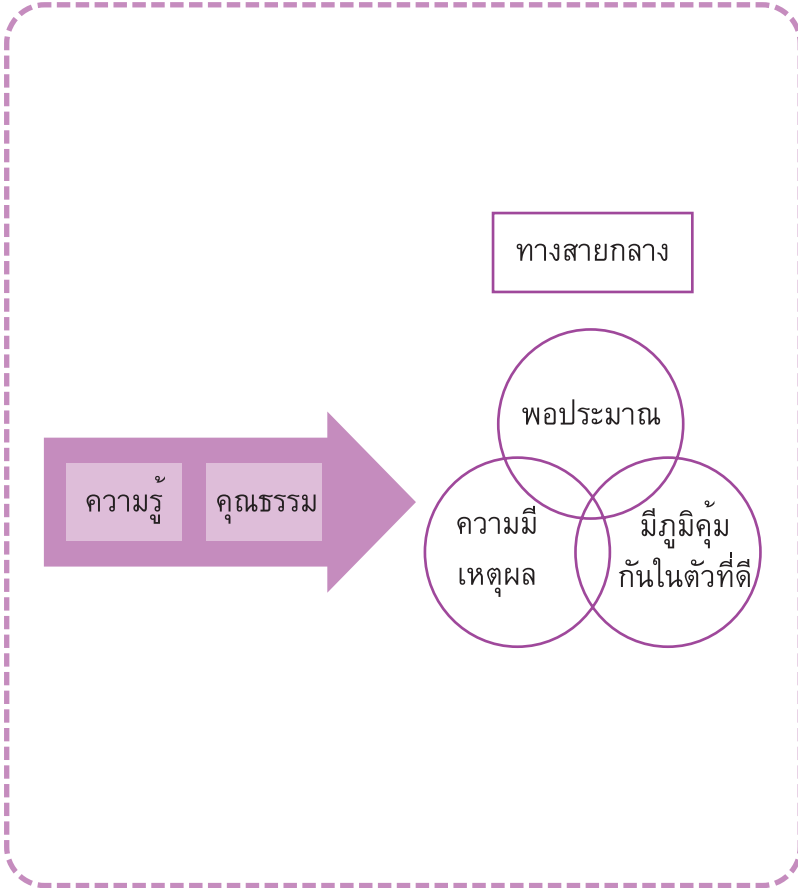
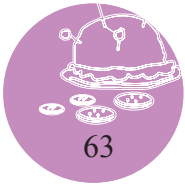
บริษัทมีการนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการบริหารองค์กร โดยการรักษาสสมดุลของธุรกิจด้วยการบริหารแบบพอเพียงนั้น ทั้งหลายทั้งปวง มาจากแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ทำในสิ่งที่ตนรักและถนัด ซึ่งแนวทางคือ

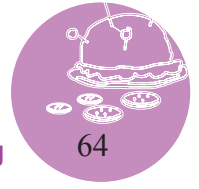
- 1) **หลักความพอประมาณ** คือ การเลือกดำเนินธุรกิจที่ตนเองมีความชำนาญและทำได้ดีที่สุด เช่น ผ้าและการขยายกิจการยังต้องกระทำอย่างพอเพียงไม่มากเกินไปเกินความสามารถของบริษัท
- 2) **หลักความมีเหตุผล** คือ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างมีเหตุมีผล เช่น การบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การปฏิบัติต่อผู้บริหารและพนักงานเสมือนคนในครอบครัว พร้อมทั้งช่วยพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น การหาทางช่วยเหลือพนักงานในการลดค่าใช้จ่าย



ในชีวิตประจำวัน และสร้างอาชีพเสริมให้คนในครอบครัว
ไม่ต้องทิ้งถิ่นฐานไปทำงานที่อื่น

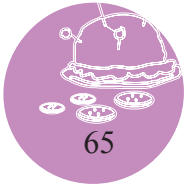
- 3) **หลักภูมิคุ้มกัน** คือ การจัดให้มีระบบที่ช่วยในการตรวจสอบ
การทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อทำหน้าที่หาวิธี
ป้องกันการรั่วไหลที่เกิดจากการปฏิบัติการด้านต่างๆ ใน
บริษัท พร้อมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของบริษัท
- 4) **หลักความรู้** คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาภายในองค์กร โดย
เฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมความรู้และทักษะของพนักงาน
ด้วยการส่งเสริมด้านต่างๆ เพื่อให้สร้างความรอบรู้การ
มีสติและการมีปัญญา เช่น การส่งเสริมพนักงานในด้าน
การฝึกฝนทักษะในการตัดเย็บ
- 5) **หลักคุณธรรม** คือ การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล
การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักคุณธรรม และจริยธรรมของ
บริษัท โดยการเอาใจใส่ต่อผลกระทบที่มีต่อสังคม และ
สิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกข้าวแบบออร์แกนิก





ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

เริ่มจากผู้นำที่มีการปฏิบัติตนและวางใจให้เป็นกลางกับลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เป็นเจ้านายที่ลูกน้องเคารพนับถือและยึดเป็นต้นแบบ และในการปกครองพนักงาน จากการมองว่าพนักงานเป็นคนในครอบครัว จึงดูแลกันเหมือนเป็นญาติพี่น้องให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนให้ความเป็นกันเอง รวมไปถึงครอบครัวของพนักงาน ซึ่งได้ช่วยเหลือไปจนถึงการสร้างอาชีพให้คนในครอบครัวของพนักงาน ให้พวกเขามีรายได้ โดยไม่ต้องทิ้งครอบครัวไปทำงานที่อื่น ทำให้ครอบครัวได้อยู่กันพร้อมหน้าอย่างมีความสุข และสามารถสร้างสรรค์งานที่ดีออกมาได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้คนในองค์กรได้ทำงานในที่รักและชอบและมีการพัฒนาทักษะและความรู้อยู่เสมอ ทำให้พวกเขาสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยังคงวิถีชีวิตดั้งเดิมของตนเองไว้ได้ ดังนั้นจึงทำให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และเห็นคุณค่าว่าการที่ทำธุรกิจให้คนอื่นได้กินอาหารดีๆ ได้ใช้ของดีๆ และมีความสุขนั้น ส่งผลให้ผู้ที่รู้สึกดีมีความสุขตามไปด้วย ซึ่งถือเป็นการส่งต่อความสุขเพื่อแผ่ไปยังคนรอบข้าง



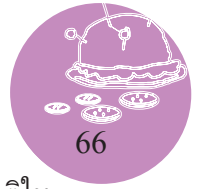
เป้าหมายขององค์กร

บริษัทมีเป้าหมายที่ไม่ยึดกำไรสูงสุดเป็นตัวตั้ง แต่มุ่งเน้นการช่วยสร้างงาน สร้างรายได้ให้คนในชุมชนได้กินอิ่มและมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นเหนือสิ่งอื่นใด คือ การตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน และตอบแทนพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

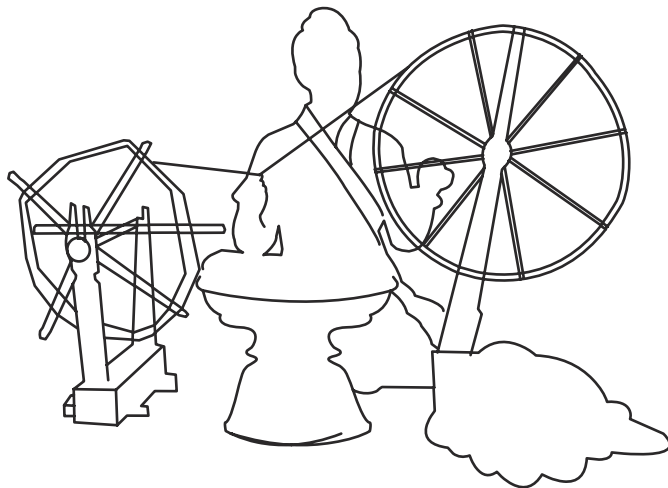
ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

บริษัทมีการบริหารงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยคำนึงถึงจุดสมดุลของ 3Ps คือ

- 1) People บริษัทดูแลพนักงานเหมือนคนในครอบครัวและมีผู้นำที่มองเห็นคุณค่าของชีวิตโดยคำนึงถึงครอบครัวของพนักงานเป็นหลัก และลักษณะของผู้นำพวกเขาการให้คนงานรับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้พวกเขาได้มีเวลาอยู่ดูแลบ้าน ดูแลครอบครัว เป็นการสร้างให้ครอบครัวมีความสุข มีความอบอุ่น ส่งผลต่องานออกมามีคุณภาพดี และได้จำนวนชิ้นงานมาก นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้คนทำงานรู้สึกที่นรมย์และพอใจที่นั่งทำงานกับเรา ทำให้คนงานอยู่ด้วยความสบายใจมีใจที่จะทำงาน และมีความสุขที่ได้ร่วมงานด้วย



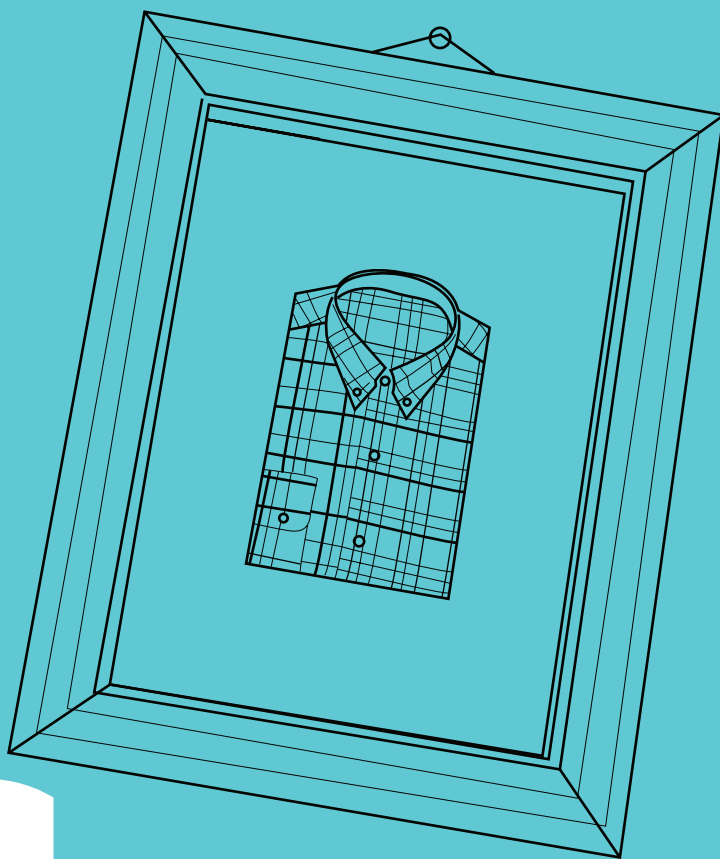
- 2) Planet การปลูกข้าวแบบออร์แกนิก อาศัยธรรมชาติในการเติบโต ให้มีความบริสุทธิ์เป็นธรรมชาติมากที่สุด และยังสร้างองค์ความรู้ให้กับคนภายนอก อาทิ บริเวณที่ปลูกข้าวบนดอยอินทนนท์ เปิดให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นแปลงนาสาธิตแบบเกษตรอินทรีย์ให้คนทั่วไปที่สนใจเข้ามาศึกษาดูงาน และนำไปใช้เป็นโมเดลการทำเกษตรอินทรีย์
- 3) Profit ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่ใช่สิ่งที่เป็นตัวตั้งอันดับแรก แต่ตั้งไว้แบบพอเพียง สิ่งที่เหนือกว่านั้นคือความสุขของคนในองค์กรและชุมชนท้องถิ่น การพึ่งพาตนเอง และการตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน





ภาพรวมอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทยมีกระบวนการผลิตครบวงจร ตั้งแต่อุตสาหกรรมขั้นต้นน้ำที่ผลิตเส้นใยประดิษฐ์ ไปจนถึงอุตสาหกรรมขั้นปลายน้ำที่ผลิตเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป สถานการณ์สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในปี พ.ศ. 2554 ด้านการผลิตส่วนใหญ่ลดลง และผลิตตามคำสั่งซื้อเท่านั้น ด้านการส่งออกมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น มูลค่าส่งออกรวม 8,450.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ สินค้าที่มีมูลค่าส่งออกสูงที่สุด คือ เสื้อผ้าสำเร็จรูป ตลาดส่งออกหลัก คือ สหภาพยุโรปและญี่ปุ่น สำหรับแนวโน้มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย คาดว่า จะได้รับผลจากการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งจะทำให้เกิดการลงทุนข้ามชาติ ผู้ประกอบการไทย จะเข้าไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าในประเทศ การค้าในตลาดอาเซียนจะขยายตัวเพิ่มขึ้น และจะเป็นตลาดคู่ค้าสำคัญของไทยแทนที่สหรัฐอเมริกา



“ไทยดาเนนา...เล็อยมร่าาย”

บริษัท ไทยดาเนนา จำกัด



บริษัท ไทยคานะตะ จำกัด



บริษัท ไทยคานะตะ จำกัด ผู้เชี่ยวชาญในการผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้าชั้นนำแห่งประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2532 ด้วยการร่วมทุนระหว่างนักธุรกิจชาวไทยและบริษัท คานะตะ จำกัด จากจุดเริ่มต้นจนถึงวันนี้นับเป็นเวลากว่า 10 ปี ที่บริษัท ไทย คานะตะ จำกัด ได้ดำเนินการผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้าดี เสื้อลำลองทั้งของสุภาพบุรุษและสุภาพสตรี โดยมี “คุณเสือ” สุวรรณชัย โลหะวัฒนกุล ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการบริษัท เป็นผู้บริหารที่ยึดมั่นในการทำสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อให้ลูกค้าประสบความสำเร็จและพึงพอใจมากที่สุด ประกอบกับลักษณะของผู้นำมีความเป็นกันเอง คอยแบ่งปันความรักและความสุขให้แก่พนักงาน นำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจ

และบรรยากาศความสุขในที่ทำงาน ทำให้เกิดเป็นพลังที่จะขับเคลื่อน
ทั้งคนและองค์กรให้พร้อมก้าวเดินไปด้วยกันเสมอ อันเป็นที่มาของ
การบอกเล่าเรื่องราวความสุขในองค์กรไว้อย่างน่าประทับใจ
โดยคุณสุวรรณชัย โลหะวัฒนกุล





สู่เส้นทางสายธุรกิจแฟชั่น

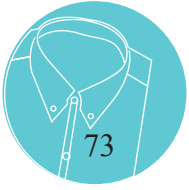
ผมก่อตั้งธุรกิจครั้งแรกในปีพ.ศ. 2539 มีคนงานเพียง 4-5 คน เป็นธุรกิจด้านการค้า (Trading) โดยอาสารับผ้าจากทางบ้าน และรับสินค้าจากแหล่งอื่นๆ ไปขายทั้งตลาดในและต่างประเทศ แต่ตอนที่เปิดบริษัทเป็นช่วงเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง ทำให้มีปัญหาค่อนข้างมาก พอเข้าปีพ.ศ.2540 จึงตัดสินใจทำการค้าเน้นเฉพาะตลาดต่างประเทศซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะสินค้าแฟชั่นอย่างเดียว แต่นำส่งสินค้าประเภทอื่นด้วย สำหรับสินค้าแฟชั่นจะเน้นประเภทเสื้อผ้าโดยเฉพาะเสื้อเชิ้ตเท่านั้น ในระหว่างที่ผมทำธุรกิจด้านการค้าอยู่นั้น มีโอกาสเป็นที่ปรึกษาด้านระบบคุณภาพ และการจัดการให้กับโรงงานทำแบ่งโมจิแห่งหนึ่ง ผมเข้าไปช่วยแนะนำ จนทำให้โรงงานได้การรับรองคุณภาพมาตรฐานของญี่ปุ่น และผมก็ได้เป็นผู้นำส่งสินค้าจากแห่งนี้ไปยังญี่ปุ่นให้ด้วย จากประสบการณ์ดังกล่าว ถือเป็นประสบการณ์และองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับติดตัวมา การที่ผมเริ่มต้นทำธุรกิจที่เน้นเรื่องคุณภาพมา โดยตลอดเป็นการปลูกฝังการทำงานให้มีคุณภาพตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ด้วยความคุ้นเคยจากการธุรกิจของครอบครัวที่ค้าขายผ้า จึงทำให้ผมชอบด้านธุรกิจแฟชั่น ถึงแม้จะมีประสบการณ์การทำงานหลากหลาย แต่สุดท้ายก็กลับมาทำธุรกิจในเรื่องที่ตัวเองชอบ ความชอบท่องเที่ยวของผม ทำให้มีโอกาสเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ ได้เห็นสิ่งใหม่ๆ มองเห็นความแตกต่างในการดำรงชีวิตของแต่ละชนชาติ ทั้งภาษาที่ใช้สนทนากัน การนับถือศาสนารวมถึงการแต่งตัวที่ต่างกันด้วย ลักษณะการแต่งตัวของคนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงรสนิยม ฐานะ หรืออาชีพ



ซึ่งกลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน การแต่งกายจึงสะท้อนถึงวัฒนธรรม แต่ละชนชาติ ความหลากหลายในการออกแบบการแต่งกายที่แตกต่างกัน ทำให้ผมรู้สึกตื่นตาตื่นใจกับสิ่งที่ได้พบและอยากที่จะทำ

ผมจึงจับธุรกิจการค้าเฉพาะสินค้าเครื่องแต่งกาย โดยเริ่มต้นลงมือทำด้วยตัวเองทั้งหมดทุกกระบวนการตั้งแต่หาแหล่งซื้อวัตถุดิบหาโรงงานตัดเย็บแปรรูปเสื้อผ้ารวมถึงหาตลาด ตลอดจนออกงานแสดงสินค้าตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อนำเสนอบริการด้านแฟชั่นคุณภาพให้ลูกค้ารับรู้และเข้าใจก่อนว่าการที่ราคาสินค้าค่อนข้างแพง เพราะเราผลิตชิ้นงานที่เน้นคุณภาพสูงด้วยการทำความเข้าใจกับลูกค้าก่อนจึงได้กลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่อยู่ในตลาดระดับบน เรายึดทำการตลาดกับต่างประเทศเป็นหลัก ซึ่งเน้นในกลุ่มประเทศอาเซียนก่อน จากนั้นก็เริ่มขยายไปยังประเทศญี่ปุ่นและตลาดในยุโรป แต่ยังเป็นส่วนน้อยอยู่ ผมมองว่าธุรกิจแฟชั่นเริ่มเติบโตไปในทิศทางที่ดี เพราะมีคำสั่งซื้อจำนวนมากจากลูกค้าชาวญี่ปุ่นและสิงคโปร์ ซึ่งพวกเขามองเห็นถึงความสามารถในการจัดการคุณภาพสินค้าได้ตรงตามความต้องการภายในเวลาที่กำหนดจึงให้ความไว้วางใจและสั่งซื้อสินค้าเรื่อยมา ทำให้ธุรกิจแฟชั่นสามารถอยู่รอดได้ ในช่วงระหว่างปีพ.ศ. 2540 ที่ถึงแม้จะมีปัญหาภายนอกจากสภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำก็ตาม



จุดเปลี่ยนของการทำธุรกิจเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2542 ช่วงที่ผมเป็นคู่ค้ากับบริษัท ไทยคานะตะ ซึ่งเป็นบริษัทลูกของบริษัทคานะตะของประเทศญี่ปุ่น โดยมีผู้ประกอบการชาวญี่ปุ่นเข้ามาร่วมหุ้นกับคนไทย ตอนนั้นบริษัท ไทยคานะตะ รับจ้างผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์ชั้นนำให้กับประเทศญี่ปุ่นเป็นหลัก แต่เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นทั่วโลก ทำให้บริษัท คานะตะ ซึ่งเป็นบริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่นเกิดปัญหาจนจำเป็นต้องลดการลงทุนในต่างประเทศ ผู้ประกอบการชาวญี่ปุ่นในบริษัท ไทยคานะตะ จึงประกาศขายหุ้น ระหว่างนั้นผมได้รับการชักชวนจากเจ้าของคนไทยของบริษัท ไทยคานะตะ ให้ซื้อหุ้นต่อจากผู้ประกอบการชาวญี่ปุ่น ผมเห็นว่าเป็นโอกาสที่ดีที่จะมีโรงงานผลิตเสื้อผ้าของตัวเอง โดยที่ไม่ต้องเริ่มต้นลงทุนทุกอย่างใหม่ จึงตัดสินใจซื้อหุ้นในปี พ.ศ. 2545 ตั้งแต่นั้นมาผมก็เข้ามาบริหารบริษัทไทยคานะตะอย่างเต็มตัว

ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นซึ่งเป็นเจ้าของเดิมได้วางระบบคุณภาพการผลิตไว้ดีแล้ว แต่เรื่องการตลาดยังคงเน้นที่ประเทศญี่ปุ่นอยู่ ผมจึงเข้ามาพัฒนาด้านการตลาดก่อน เพื่อขยายฐานการผลิตเสื้อผ้าไปตลาดกลุ่มใหม่ๆ และเจาะเฉพาะตลาดระดับบน โดยแบ่งตลาดการค้าออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นตลาดลูกค้าแบรนด์เนมชั้นนำในตลาดโลก อย่างเช่น Paul Smith Burberry Crocodile ซึ่งรับจ้างผลิตเสื้อผ้าคุณภาพสูงให้แก่ลูกค้า จึงสามารถตั้งราคาแพงได้และได้ Margin สูง กลุ่มที่สองเป็นคู่ค้าเดิมจากประเทศสิงคโปร์ที่ทำการค้าขายกันนาน กลุ่มนี้มีคำสั่งผลิตเยอะอย่างต่อเนื่อง จึงตั้งสินค้าไม่แพงและให้ผลตอบแทนไม่สูงมาก เพราะทำการค้ากันแบบเพื่อนสามารถ



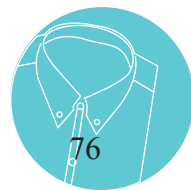
ให้ราคาพิเศษกันได้ หากมีปัญหาก็จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และกลุ่มที่สามเป็นกลุ่มที่สร้างแบรนด์ใหม่ให้กับลูกค้า เช่น แรอนด์ Raoul ของสิงคโปร์ ช่วงที่บริษัทในสิงคโปร์เริ่มสร้างแบรนด์ Raoul มาใหม่ๆ บริษัท ไทยคานตะ มีโอกาสเข้าไปร่วมสร้างและพัฒนาแบรนด์นี้ ช่วงแรกทางเราออกแบบเสื้อผ้าให้ ต่อมาได้เข้าไปให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำเสื้อผ้า เมื่อทำให้เขาสามารถสร้างแบบเป็นของตัวเองได้แล้ว ก็ปล่อยให้เขาพัฒนาและเติบโตเอง ตอนนี้อย่างไรจึงทำหน้าที่เป็นเพียง Main Supplier ให้ ผมมองว่าการที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในทีมงานของเขา ทำให้เราได้แลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ ให้กันและกัน ช่วยให้เราได้พัฒนาไปพร้อมๆ กันกับเขาด้วย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2549 เราจึงคิดทำเสื้อเชิ้ตแบรนด์ของตัวเองชื่อ Intro ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่สามเช่นกัน เสื้อเชิ้ตแบรนด์ Intro วางขายในพารากอน เดอะมอลล์สาขาบางกะปิ และงามวงศ์วาน ซึ่งจับกลุ่มตลาดระดับบน ที่มีลักษณะลูกค้าเป็นคนรุ่นใหม่ ในวัยทำงานมีความเป็นตัวของตัวเองชอบความอิสระ ผู้สวมใส่สามารถประยุกต์เสื้อผ้าให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำแม้ในเวลาทำงาน หรือเวลาพักผ่อนได้ตามความคิดในแบบที่ตัวเองชอบ จุดประสงค์ของเสื้อเชิ้ตแบรนด์ Intro นี้ เพื่อให้ผู้สวมใส่สามารถถ่ายทอดลักษณะความเป็นตัวของตนเองตามที่ยากจะเป็นในให้ออกมาดูดี ถึงแม้ว่าโครงการสร้างแบรนด์ยังไม่เติบโตมากนัก เพราะถูกภาวะทั้งค่าเงินบาทแข็งตัว และสถานการณ์ทางการเมือง แต่ก็ตั้งเป้าหมายในอนาคตที่เราจะสร้างงานผลิตเสื้อเชิ้ตที่มีคุณภาพสูงสุดที่สามารถตอบโจทย์ลูกค้าที่ต้องการงานดี มีคุณภาพ



ต่อไปและตั้งใจเป็นบริษัทต้นแบบในการผลิตเสื้อเชิ้ตคุณภาพดีที่สุด เพื่อให้บริษัทต่างๆ เข้ามาศึกษาดูงาน เป็นการแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมอาชีพได้

สิ่งหนึ่งที่ผมเชื่อมาตลอด คือ “**หากเราเดินทางตรงแล้ว ยังไงก็ไม่หลงทาง**” ประโยคนี้หมายถึง หากทำในสิ่งที่ถนัดและชำนาญแล้ว จะไม่มีวันพบกับความล้มเหลว ซึ่งองค์กรมีความสามารถและชำนาญในการผลิตเสื้อเชิ้ตคุณภาพสูงได้ทุกรูปแบบ และทุกคนภายในองค์กรมีฝีมือ มีทักษะผลิตเสื้อเชิ้ตได้ตามกระบวนการคุณภาพ ผมถือว่าสิ่งเหล่านี้เป็น**คุณสมบัติเด่นเฉพาะ (Properties) ที่ติดอยู่ในองค์กร** จึงไม่รับงานผลิตอื่นที่ไม่ใช่เสื้อเชิ้ตซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถนัดและชำนาญพอ นอกจากนี้ความหมายของประโยคการเดินทางตรงแล้ว ยังไงก็ไม่หลงทางยังหมายถึงการเป็นคนดี ซื่อตรง มุ่งมั่นทำในสิ่งที่ดีด้วย ผมยึดมั่นทำธุรกิจบนความซื่อสัตย์มาโดยตลอด และจะเข้มงวดมากในเรื่องการลักขโมยของในบริษัท หากพนักงานคนใดคนหนึ่งขโมยตะปูแค่ตัวเดียวของบริษัทออกไป ก็จะพิจารณาและประเมินให้เขาออกจากงานทันที ซึ่งหากทุกคนมีความซื่อสัตย์ต่อการทำงานแล้วก็จะก้าวเดินในทางที่ดี ไม่คดโกง และไม่มีวันล้มเหลว ผมถือว่าประโยคนี้ใช้เป็นคติในการทำงาน ซึ่งจะคอยพูดอยู่ตลอดเวลาให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้และปฏิบัติตาม



สู่เส้นทางสายธุรกิจแฟชั่น

1. การซื้อหุ้นบริษัท ไทยคาเนตะ จำกัด ซึ่งมีพื้นฐานของระบบคุณภาพมาตรฐานที่ดีอยู่แล้ว เป็นเส้นทางลัดสู่การทำธุรกิจ โดยไม่ต้องเริ่มต้นหรือลงทุนใหม่ทั้งหมด
2. การทำธุรกิจตามความชอบ ความรู้ความสามารถ และความถนัด ทำให้ผู้ทำรู้สึกสนุกกับสิ่งที่ทำและสามารถทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ
3. การยึดหลักทำและขยายธุรกิจในสิ่งที่องค์กรมีความชำนาญ เป็นการสร้างคุณค่าหลัก (Core Value) ให้กับองค์กร ซึ่งทำให้เป็นจุดแข็งให้กับองค์กร และมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน



การสื่อสารภายในองค์กร

ช่วงที่ผมเริ่มเข้ามาบริหารบริษัท ไทยคาเนตะ ใหม่ๆ ขณะนั้นบริษัทอยู่ในสภาวะอ่อนแอ ไม่ค่อยมีคำสั่งผลิตเข้ามา เมื่องานไม่มีพนักงานก็ไม่เข้ามาทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานก็ไม่ดีนักถึงแม้บริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานออกและยังจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานทุกเดือน แต่ก็ไม่ช่วยให้ขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นในการทำงานดีขึ้น ผมมองว่าเรื่องนี้เป็นหน้าที่ของผู้นำที่จำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน จึงคิดว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานทุกคนรู้สึกกลับมามีพลังและอยากทำงานมากขึ้น





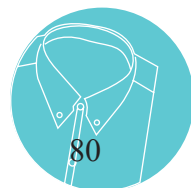
ผมจึงใช้การประชุมทุกเช้าวันจันทร์ (Morning Talk) เหมือนวิธีการของญี่ปุ่น นำมาเป็นเวทีในการสื่อสารกับพนักงานทุกคนในองค์กร ครั้งแรกผมขึ้นไปแนะนำตัวและบอกถึงเป้าหมายที่เข้ามาเพื่อทำให้บริษัทไทยคานะตะกลับมาดีขึ้น โดยจะเข้ามาพัฒนาการตลาด เรังหาตลาดใหม่ๆ เพื่อหางานผลิตมาให้พนักงานทุกคนได้ทำ ไม่ต้องกังวลเรื่องเงินและจะเข้ามาพัฒนา รวมถึงดูแลพนักงานทุกคนในองค์กรให้ดีที่สุด จากการประกาศถึงคำมั่นสัญญาที่แน่วแน่ในครั้งนั้น ทำให้ทุกคนมีสีหน้าดีขึ้นและให้ความร่วมมือตามเป้าหมายที่ประกาศไป หลังจากนั้นเราก็เร่งเดินสายโปรโมทสินค้าในงานแสดงสินค้า ตามสถานที่ต่างๆ อย่างเต็มที่ ซึ่งลูกค้าชาวสิงคโปร์และญี่ปุ่นที่เคยเป็นกลุ่มลูกค้าเดิมได้ให้ความร่วมมือและมีคำสั่งให้ทางบริษัทผลิตสินค้าส่งให้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้พนักงานมีงานทำมีรายได้มากพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้

ผลจากการประชุมทุกเช้าวันจันทร์ในครั้งนั้น ผมมองว่าการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร การที่มีเวทีไว้ใช้พูดคุย บอกเล่าสถานการณ์ขององค์กรอย่างเปิดเผยว่าตอนนี้บริษัทฯ เป็นอย่างไร ทำให้พนักงานรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร และยังใช้เป็นเวทีให้พนักงานแสดงความคิดเห็นได้อีกด้วย แต่การประชุมทุกเช้าวันจันทร์ มีลักษณะค่อนข้างเป็นทางการ พนักงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อคนจำนวนมาก ผมจึงใช้วิธีการเข้าไปทักทายแสดงสีหน้ายิ้มแย้มเวลาเดินผ่านพวกเขา หรือเข้าไปพูดคุยด้วยนอก



เวลางานเพื่อให้พวกเขากล้าเข้ามาหา กล้าพูดคุย กล้าแสดงความคิดเห็นให้ฟัง ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในองค์กรและช่วยสร้างทีมงานให้มีความคุ้นเคยมีความรู้สึกเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน





การสื่อสารภายในองค์กร

1. ใช้วิธีการจัดประชุมทุกเช้าวันจันทร์ (Morning Talk) เป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงานโดยตรง สามารถให้พนักงานมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดเห็นที่ประชุมได้ค่อนข้างมาก
2. การสื่อสารถึงเป้าหมายการทำธุรกิจที่ชัดเจน ทำให้ทุกคนในองค์กรรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานอย่างเป็นกันเอง ช่วยสร้างความคุ้นเคย และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ภายในองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน



พัฒนาคนให้มีคุณภาพ

งานที่ดีเกิดจากพนักงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารคือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพสูงที่สุด เพราะการสร้างคุณภาพในตัวคน จะทำให้ผลิตชิ้นงานออกมาดี มีคุณภาพ เราจึงจัดกิจกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาความสามารถของตัวเอง ซึ่งผมมองว่าทุกคนมีความสามารถซ่อนอยู่ในตัว แต่จะดึงความสามารถเหล่านั้นมาใช้งาน และจะเพิ่มความสามารถด้านอื่นๆ ให้พวกเขาได้อย่างไร เพราะความสามารถของคนหนึ่งคน ไม่เหมือนกับจักรเย็บผ้าหนึ่งตัวที่สามารถทำได้ทุกอย่าง พนักงานที่ทำเสื้อเชิ้ตแต่ละแบบ ต้องใช้ความสามารถและทักษะการเย็บที่แตกต่างกัน ทั้งจังหวะการเย็บ การลงน้ำหนักและชนิดผ้า หากคนทำเสื้อเชิ้ตเนื้อผ้าเดิมๆ แบบเดิมๆ อยู่ตลอด เขาก็จะเป็นคนเก่งที่มีทักษะในการเย็บเฉพาะชนิดและแบบผ้านั้น หากเปลี่ยนชนิดผ้าทักษะการเย็บก็จะเปลี่ยนไปเราจึงใช้วิธีการบอกให้พนักงานทุกคนรู้ว่าบริษัทให้โอกาสทุกคนได้เติบโตในสายอาชีพและค่าตอบแทน โดยเสนอทางให้เขาเลือก 2 ทาง คือ

- 1) ทำงานให้มาก ถ้าใครทำงานได้ปริมาณมากกว่าเป้าหมายก็จะได้เงินเพิ่มขึ้น หรือ
- 2) ทำงานยากให้เป็น ถ้าใครมีความสามารถทำงานได้หลากหลายอย่างหรือทำงานที่ยากๆ ได้ ก็จะได้เงินเพิ่ม ซึ่งจำนวนเงินจะเพิ่มตามระดับความยากของงาน



แต่หากใครอยากมีรายได้มากที่สุดก็ต้องทำทั้งสองอย่าง คือ “ทำงานมากได้มาก ทำงานยากได้เยอะ” การใช้ประโยชน์ๆ ให้พนักงานได้จาง่ายๆ นี้เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเลือกทำทั้ง 2 ทาง ช่วยดึงความสามารถที่พวกเขาถือออกมาใช้ และยังช่วยเพิ่มทักษะการทำงานที่ยากขึ้นให้กับพวกเขา มีความสามารถทำงานได้หลายอย่างด้วย แต่การให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตัวเอง จากการใช้ประโยชน์ๆ เป็นคติเตือนใจพนักงานนั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นคนเก่งได้ สิ่งจำเป็นอีกอย่าง คือ **ต้องมีคนคอยสอนงานให้ด้วย** เราจึงแต่งตั้งพนักงานระดับหัวหน้างาน 2-3 คน ให้เป็นครูประจำในโรงงานไว้สอนทักษะงานพื้นฐาน และมีหัวหน้างานแต่ละแผนก สอนงานเฉพาะให้กับพนักงานใหม่ได้เติบโต



เมื่อถึงเวลาประเมินผลการทำงาน จะให้หัวหน้างานวัดและจัดระดับพนักงานตามเกณฑ์ที่กำหนด หากหัวหน้างานมองเห็นแวວความสามารถของพนักงานว่าจะเพิ่มศักยภาพของเขาให้สูงขึ้นอีกได้ ก็จะจัดตารางเวลางานให้เขาได้ทดลองทำงานใหม่ๆ เพิ่มและจัดเวลาช่วงพักเที่ยงหรือหลังเลิกงานให้เขาได้รับการฝึกทักษะการทำงานเพิ่ม โดยใช้เวลาประมาณครึ่งชั่วโมงต่อวันก็เพียงพอที่จะสอนให้เขารู้กว้างและรู้สึกขึ้น การสร้างคนเก่งในความคิดของผมคือ **การทำให้เขาสามารถเติบโตเป็นคนเก่งขึ้นเองได้โดยไม่ต้องเร่ง** หากเป็นคนเก่งจริงแล้ว เขาจะเก่งได้นาน เมื่อพัฒนาพนักงานให้เป็นคนเก่งและสามารถเติบโตได้ด้วยตัวเองแล้วก็จะปล่อยให้เขาเลือกทางเดินไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตัวเอง

ผมเชื่อว่า ความรู้จะช่วยพัฒนาตัวเราให้เป็นคนเก่ง การหาความรู้ใส่ตัวอย่างสม่ำเสมอ ยิ่งช่วยเสริมความรู้ให้กว้างมากขึ้น จึงจัดตั้งโครงการ “โรงเรียนในโรงงาน” ให้เป็นศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน โดยร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ เชิญอาจารย์จากศูนย์ศึกษาออกโรงเรียน (กสน.) เข้ามาสอนทุกวันอาทิตย์ที่โรงงาน พนักงานที่เรียนจบหลักสูตรจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบเท่าการศึกษาระดับ ปวช. เพื่อให้สามารถเรียนต่อวุฒิปวส. หรือปริญญาตรีได้ หากใครต้องการเรียนต่อก็มีทุนการศึกษาฟรี สำหรับคนที่สามารถผ่านเกณฑ์ของบริษัทได้ ช่วง 2 ปีแรกที่เปิดโครงการนี้ มีพนักงานเข้าร่วมจำนวนมากปีถัดมาจำนวนผู้เข้าร่วมน้อยลงเรื่อยๆ เนื่องจากมีแหล่งการศึกษา

เกิดขึ้นมากมายให้เลือกร และพนักงานที่มีครอบครัวก็ต้องการเวลาไปดูแลครอบครัวมากกว่าประกอบกับอาจารย์จาก กสน. มีจำนวนน้อย และไม่มีเวลาเดินทางมาสอนให้ที่โรงงานได้ โครงการโรงเรียนในโรงงานนี้จึงจำเป็นต้องปิดตัวลง แต่ก็ยังจัดกิจกรรมอื่น เพื่อส่งเสริมศักยภาพของพนักงานในออฟฟิศ โดยจ้างครูชาวต่างประเทศมาสอนภาษาอังกฤษให้

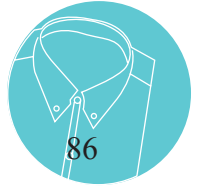
นอกจากนี้เราตั้งใจให้พนักงานมีโอกาสได้เติบโตในสายอาชีพ จึงจัดทำโครงการ “ABCD” (Advance Business Concept Development) เพื่อพัฒนาคนระดับหัวหน้างานไปสู่การเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในองค์กร โครงการนี้จะวัดและเปรียบเทียบความสามารถเบื้องต้นของคนเหมือนระดับตัวอักษรภาษาอังกฤษ 4 ตัวแรก คือ A B C D ถ้าใครมีความสามารถเก่งครบทั้งหมดทุกตัวก็มีโอกาสสามารถเติบโตไปสู่ระดับผู้นำได้ หลักสูตรในโครงการ ABCD





เป็นการถ่ายทอดหลักการและเคล็ดลับการทำธุรกิจสู่ความสำเร็จ เมื่อรู้แล้วก็สามารถสื่อสารหรือกระจายงานต่อไป ยิ่งลูกน้องของตนให้เข้าใจได้ หากเขาพัฒนาตัวเองจนเป็นคนเก่งได้แล้ว ก็เปิดโอกาสให้เขาเลือกเส้นทางอาชีพของตัวเอง หากมีบริษัทอื่นมาขอซื้อตัวไปโดยเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า เราก็จะไม่รังเกียจโอกาสการเติบโตของเขาไว้

ด้วยความตั้งใจ ในการสร้างและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพ ทำให้พนักงานทุกคนสามารถเติบโตขึ้นได้ ด้วยความสามารถของตัวเอง ดังเช่น คุณชญานันต์ กลางประพันธ์ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต หนึ่งในบุคลากรคุณภาพของไทยคาเนตะ ได้เล่าให้ฟังว่า “ได้รับการฝึกฝนทักษะความสามารถและประสบการณ์การทำงาน ที่ไทยคาเนตะ มา 22 ปี 8 เดือน ถือเป็นรุ่นบุกเบิก ตั้งแต่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นรุ่นก่อน ซึ่งตอนเข้ามาแรกๆ ทำงานตำแหน่งหัวหน้างานแผนกตัด ต่อมาทางบริษัทส่งให้ไปเรียนรู้งานที่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดต่อให้กับลูกน้อง สำหรับความประทับใจในการทำงานที่นี่ คือการเปิดโอกาสให้อิสระในการคิดและทำอย่างเต็มที่ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ การให้โอกาสการพัฒนาความสามารถทุกคนเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังประทับใจผู้บริหารที่เป็นเหมือนพี่ชาย คอยให้คำปรึกษา ทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว ทุกวันนี้การได้มีโอกาสทำงานที่นี่ ทำให้ชีวิตตนเองและครอบครัวดีขึ้น มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีลูกน้องที่ดี มีผู้บริหารที่ดีคอย ส่งเสริมทำให้ทำงานที่นี่ด้วยความสุข”



วิธีการพัฒนาคุณภาพคนในองค์กร

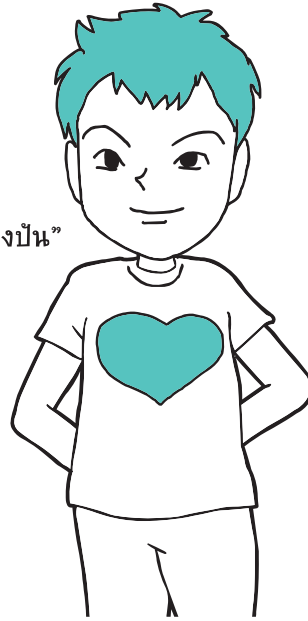
1. การนำโรงเรียนมาตั้งในโรงงาน เป็นการเปิดโอกาสและเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ให้คนในองค์กรสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้สะดวก
2. สร้างคนระดับหัวหน้างานในองค์กรให้มีความรู้เชิงลึก เพื่อช่วยกระจายงานสู่ลูกน้องของเขา เป็นการช่วยองค์กรจัดสรรงาน
3. กระตุ้นการทำงานของคนในองค์กร โดยใช้ประโยชน์ๆ เป็นคติเตือนใจในการทำงาน
4. เน้นเพิ่มทักษะการทำงานให้คนงานหนึ่งคนสามารถทำงานได้หลากหลาย
5. เน้นให้คนพัฒนาความสามารถและเติบโตได้ด้วยตนเอง เมื่อเติบโตแล้วก็เปิดโอกาสให้เลือกทางเดินที่ดีกว่าได้



ส่งรอยยิ้มให้แก่งาน สร้างความผูกพัน และความสุข

ผมเชื่อว่า “ความรักและความรู้มีเพื่อแบ่งปัน” จึงถ่ายทอดความเชื่อนี้ไปยังพนักงานผ่านการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเช่น ในช่วงที่ธุรกิจประสบปัญหา ชาวออกมาทุกวันว่าธุรกิจหลายแห่งต้องปิดกิจการลง เพราะสู้ภาวะเศรษฐกิจไม่ไหว หากพนักงานได้ยื่นข้อเสนอนี้ทุกวันคงไม่มีกำลังใจ จนไม่มีความสุขในการทำงาน ผมจึงคิดหาวิธีสร้างกำลังใจในการทำงาน โดยการขึ้นไปพูดในที่ประชุมตอนเช้าวันจันทร์ ให้พนักงานเสนอกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง กิจกรรมนั้นไม่จำเป็นต้องเกี่ยวกับงานที่ทำก็ได้ ผมไม่อยากจะบอกให้เขาทำเพราะเหมือนเป็นการบังคับ อยากให้เขาเสนอในสิ่งที่ยากจะทำ เขาจะได้มีความสุขและสนุกกับสิ่งที่ตนเองต้องการ ในที่สุดก็มีพนักงานคนหนึ่งเสนอให้จัดกิจกรรมสังสรรค์ในวันศุกร์ ผมเห็นว่าเป็นความคิดที่ดีและสามารถทำได้จริงจึงตั้งชื่อโครงการว่า “ศุกร์สร้างสรรค์ สุข horsa” โดยจัดทุกวันศุกร์ของต้นเดือน เพื่อให้ทุกคนได้มีกิจกรรมสนุกๆ ทำอย่างเช่น เดือนเมษายน พนักงานเสนอให้แต่งชุดไทยกันมาทำงานเป็นต้น หากเดือนไหนไม่มีพนักงานเสนอความคิดมา ผมก็จะเสนอกิจกรรมสนุกๆ ทำ เพื่อให้พนักงานมีความสุข รู้สึกผ่อนคลายไม่เครียดไปกับข่าวคราวภายนอกที่ไม่ดี

“ความรัก
และความรู้มีเพื่อแบ่งปัน”



ด้วยความที่ผมเป็นคนอารมณ์ดี จึงมีสีหน้าที่ยิ้มแย้มและร่าเริง อยู่เสมอ จนพนักงานเข้ามาถามด้วยความสงสัยว่า “คุณเสียคะ ตอนนี้ เศรษฐกิจไม่ดี ธุรกิจอื่นๆ ก็ต่างพากันปิดกิจการบริษัทเราเองก็เริ่ม ไม่ดี แต่ทำไมคุณเสียยังเดินยิ้มเข้ามาทำงาน หรือเวลาเดินไปไหนมา ไหนก็ยังยิ้มได้ตลอดทั้งวัน” ผมได้ยีนคำพูดของพนักงานแล้วก็คิดว่า การยิ้มสามารถสร้างความสุขได้ จึงบอกกับพนักงานเสมอว่าควรส่ง รอยยิ้มให้กับคนรอบข้าง เพราะการยิ้มช่วยสร้างกำลังใจและเป็น การแบ่งปันความสุขให้กับผู้อื่นได้ด้วยวิธีง่ายๆ และแนะนำหัวหน้าให้ มองลูกน้องเป็นเหมือนสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัว หากทำได้ทำทาง และคำพูดที่แสดงออกก็จะดูนุ่มนวลและเป็นกันเอง ซึ่งจะทำให้ลูกน้อง ไม่กลัวและกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเข้ามาหาพูดคุยเล่าปัญหา



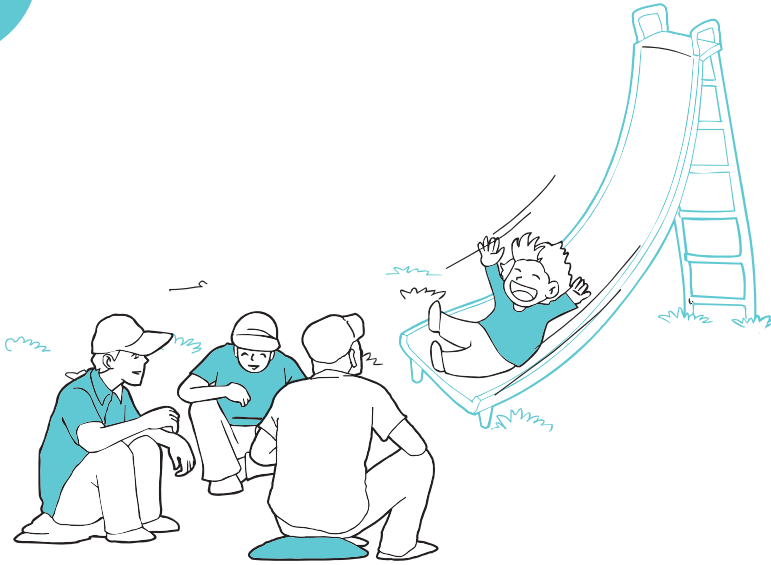
หรือขอคำปรึกษา ซึ่งหากพนักงานคนไหนรู้สึกไม่สบายใจหรือกำลังมีปัญหาอยู่ เราก็จะได้ไปช่วยแก้ไขหรือให้คำแนะนำเขาได้ทันที หรือหากปัญหานั้น เราไม่สามารถช่วยได้ การเข้าไปทักทาย ถามไถ่ด้วยความเป็นกันเองสร้างความสนุกสนานเฮฮาด้วยการพูดคุย แล้วทำให้เขายิ้มหรือหัวเราะได้เท่านี้ก็ช่วยสร้างกำลังใจ และทำให้เขารู้สึกดีขึ้นได้ระดับหนึ่ง

แม้ทุกวันนี้ ผมจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานน้อยลง เพราะต้องออกไปหาตลาดใหม่ๆ แต่ผมก็เป็นผู้ช่วยเป็นมือขวามือซ้ายมาทำหน้าที่ดูแลพนักงานแทน การที่บริษัท ไทยคาเนตะ สามารถสู้กับวิกฤตเศรษฐกิจและปัญหาต่าง ๆ ภายนอกได้ เพราะผมมีผู้ช่วยเก่ง มีพนักงานที่เข้าใจถึงความตั้งใจของผู้บริหาร และมีลูกค้าเป็นมิตรที่ดีที่ช่วยสร้างกำลังใจให้ผมมีพลังทำธุรกิจต่อไป ผมเชื่อว่า “หากมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา ถึงแม้จะล้มก็สามารถลุกขึ้นมาใหม่ และทุกอย่างจะสามารถผ่านพ้นไปได้” จากสิ่งที่ผมถ่ายทอดไปยังพนักงานในองค์กรทั้งด้วยคำพูดและท่าทางที่แสดงออกทำให้พวกเขามองเห็นและรับรู้ได้ และหล่อหลอมให้พวกเขารู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรนี้



ล้อมรั้วโรงงานด้วยชุมชนเข้มแข็ง

ด้วยความเชื่อที่ว่าสิ่งที่สำคัญมากกว่า การปันผลกำไร คือ **การแบ่งปันน้ำใจ** เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คน สังคมและสิ่งแวดล้อม การเห็นความสำคัญของคนในที่ทำงานและในชุมชนเหมือนสมาชิกคนหนึ่ง ในครอบครัว เรามีแนวทางการแบ่งปันความสุขแก่ผู้อื่นเหมือนการส่งความสุขของซานตาครอสในวันคริสต์มาส โดยการแจกของขวัญ หรือทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนในโรงเรียนชุมชน การพัฒนาพื้นที่ชุมชน โดยเข้าไปจัดการบริเวณที่รกร้างให้เป็นพื้นที่สาธารณะประโยชน์ เนื่องจากโรงงานไม่มีรั้วและมีพื้นที่ติดกับโรงเรียนอนุบาล ร้านขายของเล็กๆ บ้านเรือนของคนที่ย้ายในชุมชนมากมาย รวมถึงพื้นที่รกร้างมีต้นไม้และหญ้าขึ้นสูงมาก จึงเห็นว่าในเมื่อโรงงานตั้งอยู่ใกล้กับชุมชนก็**ควรช่วยพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น** ผมจึงปรึกษากับฝ่ายบุคคล และคณะกรรมการบริษัทคนอื่นๆ เพื่อขออนุญาตจากเขตเข้าไปอาสาพัฒนาชุมชนบริเวณที่รกร้างดังกล่าว โดยใช้งบประมาณของบริษัทฯ จัดการพื้นที่ที่รกร้างให้สะอาด ตูโปรงไล่ปลอดภัย จัดสัดส่วนพื้นที่สร้างสนามกีฬาคอนกรีตขนาดเล็กไว้ให้พนักงาน หรือเด็กในชุมชน เข้ามาเล่นมา ออกกำลังกาย และจัดทำแปลงเพาะปลูกพืชผักสวนครัว โดยให้พนักงานหรือชาวบ้านเข้ามาปลูกและเก็บนำไปทำอาหารกิน หรือนำไปขาย



นอกจากนี้ เวลาบริษัทหรือชุมชนมีกิจกรรมกีฬาหรือจัดงานเทศกาลต่างๆ ก็ใช้พื้นที่บริเวณนี้จัดกิจกรรม การปรับพื้นที่และสิ่งแวดล้อมในชุมชน ช่วยสร้างประโยชน์และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงงานกับชุมชนในการอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข จากสิ่งที่ทำด้วยความตั้งใจจริงได้ทำให้โรงงานกลายเป็น “ครอบครัวแห่งชุมชน” ที่สร้างพนักงานในองค์กรและคนในชุมชนให้เข้มแข็งจนกลายเป็นรั้วที่แข็งแกร่งให้กับบริษัท ไทยคาเนตะ



ผลของการให้ การแบ่งปัน และการมีส่วนร่วม

ความตั้งใจจริงในการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ มากมายที่ผ่านมา เพื่อพัฒนาองค์กร บุคลากร และชุมชน ผมรู้สึกมีความสุข และสนุกที่ได้ทำ โดยไม่รู้สึกว่าเป็นหน้าที่ หรือแผนงานที่ต้องทำการดูแลพนักงานขององค์กร ไทยคาเนตะ อย่างใกล้ชิดเหมือนเป็นคนหนึ่ง ในครอบครัวและมุ่งมั่นพัฒนาพนักงานให้เป็นคนเก่งดีมีคุณภาพ ทำให้องค์กรมีผลลัพธ์ในทิศทางที่ดี สามารถแบ่งได้เป็น 2 เฟส คือ เฟสแรกในช่วง 5 ปี (ประมาณปี พ.ศ. 2545 - 2550) ที่ผมเข้ามาบริหารงานในบริษัท ไทยคาเนตะ จากการพัฒนาด้านการตลาด ทำให้บริษัทมีคำสั่งผลิตเข้ามาเยอะและการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถผลิตชิ้นงานได้จำนวนมากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น รวมถึงการทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นสามารถทำงานยากได้ การค้าขายดี ทำให้บริษัทฯ เติบโตรวดเร็วแบบก้าวกระโดด

ผลลัพธ์ต่อมาในเฟสสองเป็นช่วง 3 ปีให้หลัง (ประมาณปี พ.ศ. 2551-2553) ที่เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ การค้าขายของบริษัทเริ่มลดลง ทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานหายไป แต่ไม่ได้มีผลต่อคุณภาพของงานหรือศักยภาพของพนักงาน เพราะองค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและเสนอความคิดเห็นค่อนข้างมาก รวมถึงการแบ่งปันความรู้และความสุขที่มีให้พนักงานในองค์กร จึงทำให้ทุกคนมีขวัญกำลังใจในการทำงานและร่วมมือร่วมใจสู้ไปด้วยกัน ผลจากการแบ่งปันและสร้างการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดพลังกายพลังใจ ช่วยประคับประคอง



ธุรกิจไม่ให้อัดปิดกิจการลง

ตลอดระยะเวลาการทำกิจกรรมพัฒนาพนักงานและพัฒนาชุมชนทำให้ธนาคารกสิกรไทยมองเห็นว่าบริษัทไทยคาเนตะทำธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลจึงเสนอชื่อเข้าประกวดรางวัลธรรมาภิบาล และได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการตัดสินให้ บริษัท ไทยคาเนตะ ได้รับรางวัลธรรมาภิบาลดีเด่นด้านพนักงานจากสถาบันปว้ย อึ้งภากรณ์ และสมาคมธนาคารไทยในปี พ.ศ. 2547 ซึ่งถือเป็นรางวัลแห่งความภาคภูมิใจที่มาจากการทำงานดีร่วมกันของพนักงานในองค์กร ปีถัดมาบริษัทต้องการวัดความสามารถขององค์กร โดยให้หน่วยงานกลางเป็นผู้วัดว่า องค์กรเราอยู่ระดับใด ผ่านหรือไม่ผ่านเกณฑ์ ในปีนี้เข้าประกวดนี้ พนักงานต้องทำงานกันอย่างหนัก เพราะมีคำสั่งผลิตเข้ามาเยอะและต้องทำระบบ ISO ของโรงงานเพื่อให้ผ่านตามเกณฑ์การพิจารณารางวัล แต่ทางบริษัทก็อยากให้พนักงานได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวและมีเวลาพักผ่อนบ้าง จึงกำหนดทำงานล่วงเวลา(Overtime) เพียง 2 ชั่วโมง เพราะคนจะผลิตงานที่ดีมีคุณภาพและมีความสุขในการทำงานได้ เขาต้องมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและมีครอบครัวที่อบอุ่นด้วย จึงทำให้พนักงานทุกคนเต็มใจและให้ความร่วมมือทำงานตามเป้าหมายของบริษัทที่ตั้งไว้ จนในที่สุดก็ได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2548 ประเภทการบริหารอุตสาหกรรม SMEs ซึ่งรางวัลดังกล่าวเป็นเครื่องการันตี ถึงคุณภาพในการดำเนินธุรกิจ การดูแลพนักงานและชุมชนได้เป็นอย่างดี



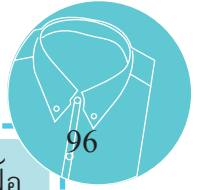
จากแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานในแบบฉบับของ ไทยคาเนตะ ทำให้พนักงานทุกคนสามารถรับรู้และส่งต่อความสุขไปยังผู้อื่นได้ เช่น คุณนงลักษณ์ พิมดา ตำแหน่งหัวหน้างานแผนกตัด เล่าให้ฟังถึงการทำงานที่แห่งนี้ว่า “เริ่มทำงานที่บริษัท ไทยคาเนตะ ได้ 20 ปีแล้ว สิ่งที่ได้จากที่นี่ คือ โอกาสในการทำงานและการเรียนรู้ได้พัฒนาความสามารถ จนทำให้มีหน้าที่การงานที่ดี คุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวก็ดีขึ้นตามไปด้วย สำหรับความสุขที่ได้ทำงานในที่แห่งนี้คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การอยู่ร่วมกันเหมือนครอบครัวที่อบอุ่น การแบ่งปันน้ำใจให้กันรวมถึงการให้กำลังใจกันและกันในยามท้อแท้”

คุณสมพิศ ศรีพุด ตำแหน่งหัวหน้างานแผนกตรวจสอบสินค้า เล่าเสริมถึงโอกาสที่ได้รับจากการทำงานแห่งนี้ให้ฟังว่า “มาทำงานที่บริษัทแห่งนี้ได้ 16 ปี ต้องขอบคุณที่บริษัทเปิดโอกาสให้ได้เข้ามาทำงาน ทั้งที่มีสุขภาพร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง และมองเราเหมือนคนงานปกติ และยังให้โอกาสได้เรียนรู้ได้พัฒนาความสามารถตัวเองทำให้ไม่รู้รู้สึกแตกต่างจากคนอื่น ตั้งแต่มาทำงานที่นี่ ประทับใจในตัวผู้บริหารที่คอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือดูแลพนักงาน มีหัวหน้างานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดีอยู่ด้วยกัน เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน จึงทำให้รู้สึกรักงานที่ทำ รู้สึกผูกพันจึงทำให้อยู่ที่ทำงานแห่งนี้ได้นาน”



แนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานและชุมชน

- Happy Body สร้างลานสันทนาการขนาดเล็กให้พนักงานและคนในชุมชนได้มาออกกำลังกาย และมีแปลงเพาะปลูกพืชผักสวนครัวเล็กๆ ไว้ให้พนักงานและชุมชนได้เก็บไปกิน หรือนำไปขาย
- Happy Relax จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ “ศุกร์สร้างสรรค์ สุข ธรรมชาติ” ทุกวันศุกร์ของต้นเดือน เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน หรือจากข่าวภาวะเศรษฐกิจไม่ดี
- Happy Family การกำหนดให้พนักงานทำโอทีไม่เกิน 2 ชั่วโมง เพื่อให้มีเวลาเหลือจากการงานไปอยู่กับครอบครัว หรือมีเวลาพักผ่อน
- Happy Heart การทักทายพูดคุยอย่างเป็นกันเอง และการส่งรอยยิ้มจากผู้บริหารให้แก่พนักงาน ช่วยสร้างความคุ้นเคยระหว่างกันและสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานในยามท้อแท้หรือเจอปัญหา
- Happy Money มีค่าตอบแทนเพิ่มเติม จากการผลิตชิ้นงาน ได้มากเกินเป้าหมาย และจากการทำงานได้หลากหลายอย่าง
- Happy Social การพัฒนาพื้นที่รกร้างในชุมชนให้เป็นพื้นที่สาธารณประโยชน์ ได้ใช้ร่วมกัน การร่วมกิจกรรมของชุมชน แจกของขวัญ ทุนการศึกษาในวันคริสมาสต์
- Happy Soul การยึดหลัก “ความรักและความรู้มีเพื่อแบ่งปัน”



ของผู้บริหารถ่ายทอดให้กับพนักงาน เพื่อให้คนมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ
เพื่อแผ่ต่อผู้อื่นและสังคม

- Happy Brain บริษัท ไทยคาเนตะ มีวิธีการพัฒนาคนให้เป็น
คนเก่งมีคุณภาพจากกิจกรรมต่างๆ เช่น การตั้งโรงเรียนใน
โรงงาน เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้ให้พนักงานได้ศึกษาเพิ่มเติม
การตั้งหลักสูตร ABCD พัฒนาระดับหัวหน้างานเพื่อสร้างผู้นำ
รุ่นใหม่ การนำครูต่างประเทศมาสอนภาษา ให้พนักงานใน
ออฟฟิศ



ปัจจัยและผลสำเร็จของการสร้างความสุขในที่ทำงาน

ปัจจัยสร้างสุขในที่ทำงานในกรณีศึกษานี้ คือ ลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งเป็นคนร่าเริงสนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้พนักงานและสถานที่ทำงาน มีบรรยากาศสนุกสนาน แจ่มใส และมีความสุข ส่งผลต่อการผลิตงานออกมามีคุณภาพ รวมถึงช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานได้ในยามที่องค์กรต้องเจอกับปัญหา ผู้บริหารมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อพนักงาน รวมถึงชุมชนโดยรอบทำให้โรงงานและชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วย การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนองค์กรภายนอกมองเห็นถึงการดูแลพนักงานและสังคมของบริษัท ทำให้ได้รับรางวัลระดับประเทศ เป็นเครื่องการันตีคุณภาพการบริหารงาน



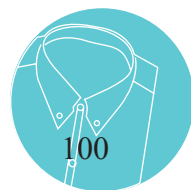
การเตรียมความพร้อมสู่ AEC และการวางแผนในอนาคต

ปัจจุบันนี้เราเน้นการส่งออกไปต่างประเทศในแถบยุโรป สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สิงคโปร์ แต่เนื่องจากเศรษฐกิจยังไม่ดี โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าส่งออก ช่วงเวลานี้ของบริษัทจึงอยู่ในระหว่างการแก้ไขปัญหาระดับประคองธุรกิจ และหาโมเดลธุรกิจใหม่ๆ เพื่อต่อยอดการค้าที่ไม่ต้องอิงตลาดต่างประเทศในกลุ่มเดิมมากเกินไป โดยมาเน้นในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งการที่จะเปิด AEC ถือเป็นฐานลูกค้าที่ดีและมองเห็นช่องทางที่จะเข้าไปพัฒนาอุตสาหกรรมเสื้อผ้าในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ เรามองว่าธุรกิจแฟชั่นนี้ ยังมีโอกาสเติบโตต่อไปได้อีกมาก เพราะทิศทางของธุรกิจผลิตเสื้อผ้าเริ่มเปลี่ยนไปเป็นธุรกิจแฟชั่นมากขึ้น เสื้อผ้าไม่ได้เป็นเพียงแค่เครื่องนุ่งห่ม แต่เสื้อผ้าเป็นสิ่งที่บ่งบอกวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ลักษณะการดำเนินชีวิต รสนิยม หน้าที่การงานที่ทำ ตอนนี้องค์กรของเราเป็นผู้นำการผลิตเสื้อผ้าที่มีคุณภาพและสร้างดีไซน์แฟชั่นได้หลากหลายรูปแบบ องค์กรของเรามีระบบโครงสร้างการทำงานภายในที่เข้มแข็ง พร้อมด้วยฐานองค์ความรู้และมีการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอยู่ตลอดเวลา จึงเล็งเห็นว่าบริษัทของเรามีศักยภาพพอที่จะเข้าไปตีตลาดในกลุ่มประเทศอาเซียนได้



สำหรับการวางแผนธุรกิจในอนาคตของเรา ซึ่งปัจจุบันเป็นทั้ง OEM (รับจ้างผลิตสินค้า) ODM (รับจ้างออกแบบและผลิตสินค้า) และ OBM (ออกแบบและผลิตสินค้าภายใต้แบรนด์ของตัวเอง) โดยมีสัดส่วน OEM มากที่สุด อาจจะมีการปรับลดสัดส่วนของ OEM ในปี พ.ศ. 2555 เนื่องจากการประกาศนโยบายขึ้นค่าจ้างแรงงาน ซึ่งทำให้ต้นทุนการผลิตปรับสูงขึ้น จากนโยบายดังกล่าวจึงต้องบอกและทำความเข้าใจกับลูกค้าในส่วนของ OEM ให้ทราบก่อนล่วงหน้า เพื่อให้ลูกค้าเตรียมความพร้อมพร้อมกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น และในอีก 3 ปีข้างหน้า บริษัทเตรียมแผนปรับเพิ่มสัดส่วนของ ODM และ OBM แต่ยังคงรักษาคู่ค้าที่ดีในส่วนของ OEM ไว้อยู่ และมองว่าจากสถานะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนที่ส่งผลต่อธุรกิจ จึงต้องเตรียมความพร้อมให้องค์กรและบุคลากรสามารถรับมือและปรับตัวได้ เพื่อประคับประคองธุรกิจให้ดำเนินต่อไป เพราะจากในอดีตที่ผ่านมา ที่ทำให้ธุรกิจเราเคยเจ็บตัวมันเป็นประสบการณ์สอนให้ได้เรียนรู้สิ่งนั้นไปแล้ว ดังนั้นในอนาคตก้าวแต่ละก้าวที่เดินไปจะต้องคิดให้รอบคอบและระมัดระวังมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานในองค์กรยังคงทำอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พวกเขามีศักยภาพและความเหมาะสมที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหารคนต่อไปได้ เพราะมองว่าในฐานะที่เป็นผู้บริหารธุรกิจ นอกจากทำธุรกิจให้ดีแล้ว ต้องสร้างบุคลากรในองค์กรให้ดีมีคุณภาพ และสามารถเติบโตได้ ถ้าทำให้เขามีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการพัฒนาความสามารถของตัวเองและสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เขาก็มีความเหมาะสมที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหารแทนเราได้ ทุกวันนี้



หน้าที่ของผมในบริษัท ไทยคาเนตะ จึงเน้นด้านการตลาด โดยดูแลรักษาฐานลูกค้าเดิมและหาฐานลูกค้าใหม่ๆ เพื่อสร้างงานผลิตให้กับพนักงานในองค์กรและยังคงมีกิจกรรมพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผู้นำที่ดีรุ่นใหม่ๆ ขึ้นมาเป็นตัวแทนคอยดูแลพนักงาน และธุรกิจให้ดำเนินต่อไปข้างหน้าได้ สำหรับตัวผมเองได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะออกไปทำธุรกิจแพชั่นในแบรนด์ของตัวเอง ซึ่งยังยึดทำธุรกิจในสิ่งที่ชอบและชำนาญ

เคล็ดลับ ยั่งยืน ในองค์กร



Happy SMEs องค์กร “ยั่งยืน”

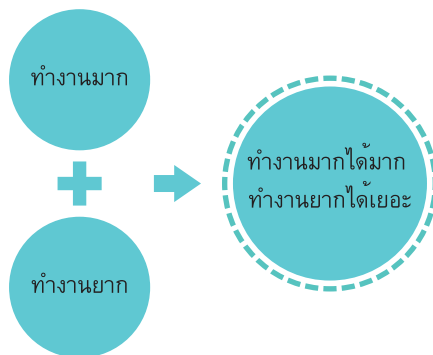


ปัจจัยพื้นฐาน

ผู้นำมีความเป็นกันเอง คอยแบ่งปันความรัก และความสุข ให้แก่พนักงาน นำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศความสุข ในที่ทำงาน โดยยึดมั่นทำธุรกิจบนความซื่อสัตย์มาตลอด และมีคติใน การทำธุรกิจว่า “หากทำในสิ่งที่ถนัดและชำนาญแล้ว จะไม่มีวัน พบกับความล้มเหลว”

วิธีการบริหารจัดการ

จากแนวคิดที่ว่า “งานที่ดีเกิดจากพนักงานที่มีคุณภาพ” ดังนั้น การบริหารจัดการของบริษัท จึงเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มี คุณภาพสูงที่สุด เพื่อดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวพนักงานออกมาให้ มากที่สุด โดยเสนอทางให้เขาเลือก 2 ทาง คือ



- 1) **ทำงานให้มาก** ถ้าใครทำงานได้ปริมาณมากกว่าเป้าหมายก็จะได้เงินเพิ่มขึ้น หรือ
- 2) **ทำงานยากให้เป็น** ถ้าใครมีความสามารถทำงานได้หลากหลายอย่าง หรือทำงานที่ยากๆ ได้ ก็จะได้เงินเพิ่ม ซึ่งจำนวนเงินจะเพิ่มตามระดับความยากของงาน



ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์กร แห่งความสุข

ผู้บริหารมีวิธีการในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้อง โดยในการเข้าไปทักทาย แสดงสีหน้ายิ้มแย้มเวลาเดินผ่าน หรือเข้าไปพูดคุยด้วยนอกเวลางาน เพื่อให้พวกเขากล้าเข้ามาหา กล้าพูดคุย กล้าแสดงความคิดเห็นให้ฟัง ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในองค์กร และช่วยสร้างทีมงานให้มีความคุ้นเคยมีความรู้สึกเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ด้วยความเชื่อที่ว่า “ความรักและความรู้มีเพื่อแบ่งปัน” ผู้บริหารจึงถ่ายทอดความเชื่อนี้ไปยังพนักงานผ่านการทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการส่งรอยยิ้มให้กับคนรอบข้าง เพราะการยิ้มช่วยสร้างกำลังใจ และเป็นการแบ่งปันความสุขให้กับผู้อื่นได้ด้วยวิธีง่ายๆ และห้วงานมองลูกน้องเป็นเหมือนสมาชิกคนหนึ่ง ครอบครัว ท่าทางและคำพูดที่แสดงออกไปก็จะดูนุ่มนวลและเป็นกันเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีและมีความสุขกับการทำงานในองค์กร นอกเหนือไปจากการให้สวัสดิการที่ดีและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

เป้าหมายขององค์กร

บริษัทมีเป้าหมายในการทำธุรกิจในการสร้างแบรนด์ของตัวเองให้ค่อยๆ เติบโตอย่างมั่นคงควบคู่ไปกับการแบ่งปันน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คน สังคม และสิ่งแวดล้อม



ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

ความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กรมาจากการพยายามรักษาสมดุลของ Triple Bottom Line โดยไม่ยึดติดว่าต้องเอาตัวใดตัวหนึ่งไปสูงสุดเป็นตัวตั้ง แต่มุ่งหวังการเติบโตอย่างยั่งยืนซึ่งประกอบด้วย

- 1) People การดูแลพนักงานขององค์กรอย่างใกล้ชิดเหมือนเป็นคนหนึ่งในครอบครัว และมุ่งมั่นพัฒนาพนักงานให้เป็นคนเก่งดีมีคุณภาพ การเปิดโอกาสให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการทำงานและเสนอความคิดเห็นค่อนข้างมาก รวมถึงการแบ่งปันความรู้ และความสุขที่มีให้พนักงานในองค์กร จึงทำให้ทุกคนมีขวัญกำลังใจในการทำงานและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุขเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน
- 2) Planet บริษัทเห็นความสำคัญของคนในที่ทำงาน และในชุมชนเหมือนสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัว และมีแนวทางการแบ่งปันความสุข โดยการแจกของขวัญ หรือทุนการศึกษา ให้กับเด็กนักเรียนในโรงเรียนชุมชน การพัฒนาพื้นที่ชุมชน โดยเข้าไปจัดการบริเวณที่รกร้างให้เป็นพื้นที่สาธารณประโยชน์ ซึ่งการปรับพื้นที่และสิ่งแวดล้อมในชุมชน ช่วยสร้างประโยชน์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงงานกับชุมชนให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำให้โรงงานกลายเป็น “ครอบครัวแห่งชุมชน”



3) Profit นอกจากองค์กรมีผลลัพธ์ในทิศทางที่ดีขึ้นทุกปี
พร้อมกับการเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กรแล้ว ยังได้
รับรางวัลแห่งความภาคภูมิใจมากมาย แต่สิ่งที่สำคัญ
มากกว่ารางวัลหรือการบันผลกำไร คือ การแบ่งปัน
น้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คน สังคม และสิ่งแวดล้อม
ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข



Happy SMEs องค์กร "โน้ตสูง"

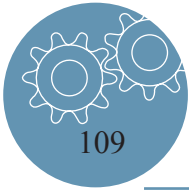
ภาพรวมอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ สามารถทำรายได้จากการส่งออกให้กับประเทศจำนวนมาก โดยผู้ประกอบการไทยส่วนใหญ่ทำธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้าขนาดเล็ก ขณะที่ผู้ประกอบการต่างประเทศส่วนใหญ่ทำธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็กถึงขนาดกลาง และธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ โดยส่วนใหญ่เป็นการร่วมลงทุน โดยมีการผลิตเพื่อการบริโภคภายในประเทศเพียง 10 % และส่งออก 90 % โดยเฉพาะอุตสาหกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ (Potential Industry) มีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับแรกของไทย โดยตลาดอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีอัตราการเติบโตอย่างรวดเร็ว และมีนักลงทุนทั้งไทยและต่างประเทศให้ความสนใจ และมีความต้องการลงทุนเพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีการลงทุนสะสมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังขาดศักยภาพในการแข่งขันด้านนวัตกรรม หรือความหลากหลายเชิงสร้างสรรค์ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น



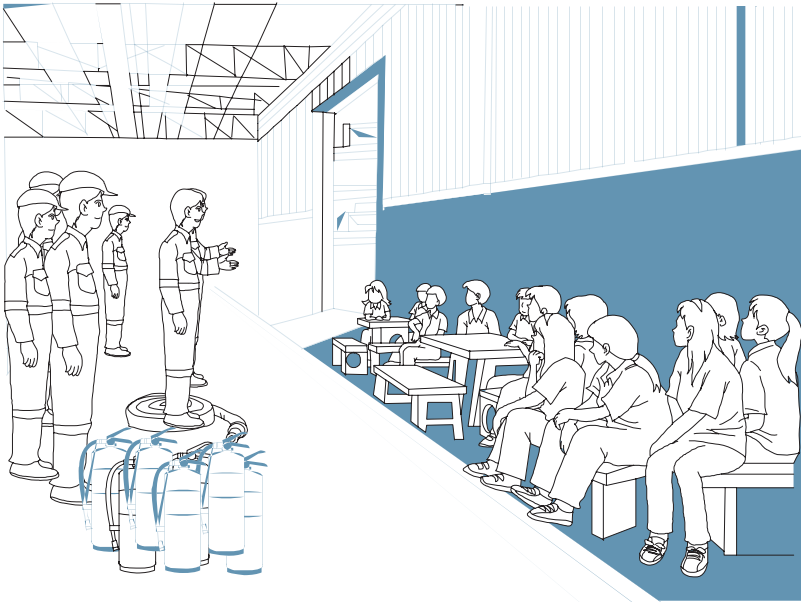
“Bestrade - Best Happy Second Home”

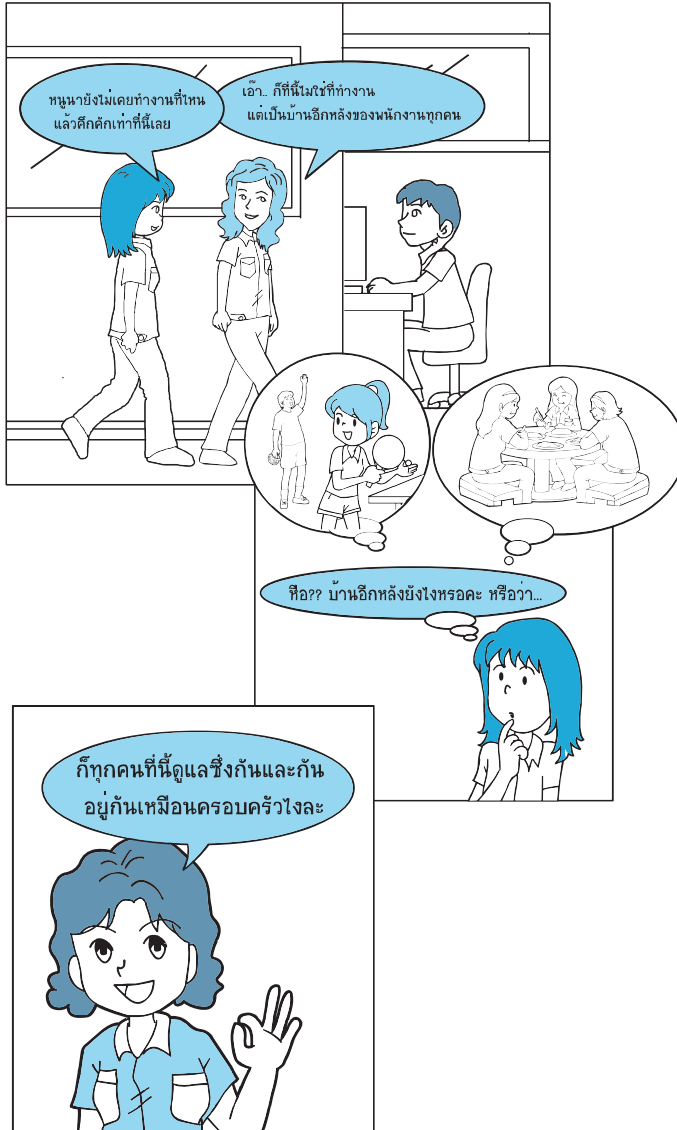
บริษัท เบลสเทรด พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด



บริษัท เบสเทรค พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

บริษัท เบสเทรค พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ 2528 โดยคุณทวี สิริชาน เดิมเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าประเภทไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นสินค้านำเข้าทั้งหมด แม้ในปัจจุบันสินค้าหลักจะมาจาก บริษัท ดูปองท์ แต่ด้วยความมีวิสัยทัศน์กว้างไกลของผู้บริหาร ได้มีการขยายแตกไลน์สินค้าของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่สินค้าประเภทไฟฟ้ามาเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมการพิมพ์กลุ่ม อิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มสิ่งแวดล้อมในที่สุดจากการเป็นผู้ค้าได้กลายเป็นผู้ผลิตในหลายสาขา แน่หนอนว่าความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรแห่งนี้เกิดจากความอุตสาหกรรมควบคู่กับความมีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์สุจริตและเหนือสิ่งอื่นใด คือ การเห็นคุณค่าของคนใน องค์กรพยายามสร้างตัวเองให้เป็นองค์กรแห่งความสุขด้วย แนวทางที่น่าสนใจยิ่ง จึงเป็นที่มาของการบอกเล่าเรื่องราวแห่ง ความสุข โดยผู้นำคือ คุณทวี สิริชาน และผู้บริหารนับสิบคนที่มาช่วยกัน ประสานเสียงเล่าถึง “บ้านหลังที่สอง” ของพวกเขาด้วยบรรยากาศ ที่เป็นกันเอง

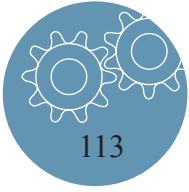




ผู้นำความสุข



พนักงานที่นี้บอกตรงกันว่า **ความสุขขององค์กร** เริ่มต้นจาก **ผู้นำคือคุณทวี** ซึ่งเป็นคนมองโลกในแง่ดี พยายามให้โอกาสพนักงาน และรักพนักงานทุกคน เหมือนเป็นพี่น้องลูกหลาน ไม่ได้มองว่าพนักงานเป็นแค่ลูกจ้าง จะคอยสั่งสอนทั้งในเรื่องการดำรงชีวิต และการทำงาน สอนให้รู้จักแก้ไขปรับปรุงตนเอง ให้คำแนะนำ ให้ความไว้วางใจ หากมีปัญหาสามารถปรึกษาได้ทุกเรื่อง สไตล์ของคุณทวี หัวใจของเขา คือ **การรับฟังความคิดเห็นของทุกคน** จึงทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข



ขณะที่ผู้นำคือคุณทวีมีแนวคิดในเรื่องนี้ว่า “องค์กรเราต้องเอาคนมาหน้า ฉะนั้นคนนี่สำคัญ เราให้ความสำคัญกับคนมากกว่าจริงๆแล้ว ถ้าเราจะเอาสินค้าตั้งไว้ตรงนี้ สินค้านี้ดีมากเลย องค์กรนี้ดีมากเลย แต่มันจะไม่ไปไหน ถ้าขาดคน คนที่มีสมองมีความคิด แต่ควรจะเริ่มจากมีจริยธรรมก่อน ทำสิ่งที่ถูกต้อง จึงจะไปได้ไกลกว่า แต่ถ้าเราคิดว่าทำอย่างไรจะทำเงินอาจจะผิด เพราะถ้าทำเงินเราต้องเอาสินค้าขายในราคาสูงสุด แล้วก็มีกำไร แต่ไม่ยั่งยืน การที่เราทำงานสุจริตจะทำให้เราอยู่ได้ยั่งยืนกว่า ฉะนั้นการสร้างคนสำคัญที่สุด”

ผู้นำความสุข

ผู้นำให้ออกาสพนักงาน และรักพนักงานทุกคนเหมือนเป็นพี่น้องลูกหลาน ไม่ได้มองว่า พนักงานเป็นแค่ลูกจ้าง คอยสั่งสอน ทั้งในเรื่องการดำรงชีวิตและการทำงาน และที่สำคัญคือ การรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

จุดเริ่มต้นของความสุข

ในเรื่องของการสร้างความสุขในที่ทำงานเราเริ่มทำอย่างจริงจังในปีพ.ศ.2549 โดยมีเหตุจูงใจมาจากวโรกาสที่ในหลวงครองราชย์ครบ 60 ปี เราตั้งใจจะคิดดี พูดดี ทำดีเพื่อพ่อ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์กรให้เติบโต มั่นคง และมีความสุขอย่างยั่งยืน เรามีแนวคิด

ว่าการจะทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ในปัจจุบันต้องทำให้ดีกว่า เร็วกว่า และถูกกว่า ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดสิ่งนี้ คือ คน ถ้าเรามีคนที่ ดีที่เก่ง และมีศักยภาพ คนดีที่เก่งจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จใน การทำงาน โดยเราใช้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โครงการสร้าง ความสุข เราเชื่อว่าผลงานที่เป็นเลิศ ย่อมมาจากมือคนที่มีความสุข เสมอ คนดีในที่นี้คือคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และจริยธรรมที่ดีงาม คิด ดี พุดดี ทำดี รู้รักสามัคคี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ ส่วนคนเก่งคือคนที่มีความรอบรู้ มี ลักษณะเป็น “พหูสูต” และได้ฝึกฝนจนกลายเป็น “มืออาชีพ” สำหรับ กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรที่ใช้ คือ 1) พัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix Organization เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม 2) ประยุกต์ ความสุข 8 ประการของสสส. มาใช้ 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ด้วยการยกย่องคนดีและส่งเสริมคนเก่ง ฉะนั้นทำอย่างไรเราจะสร้าง คน นี้คือ จุดเริ่มต้นของการสร้างความสุขในองค์กร

จุดเริ่มต้นของความสุข

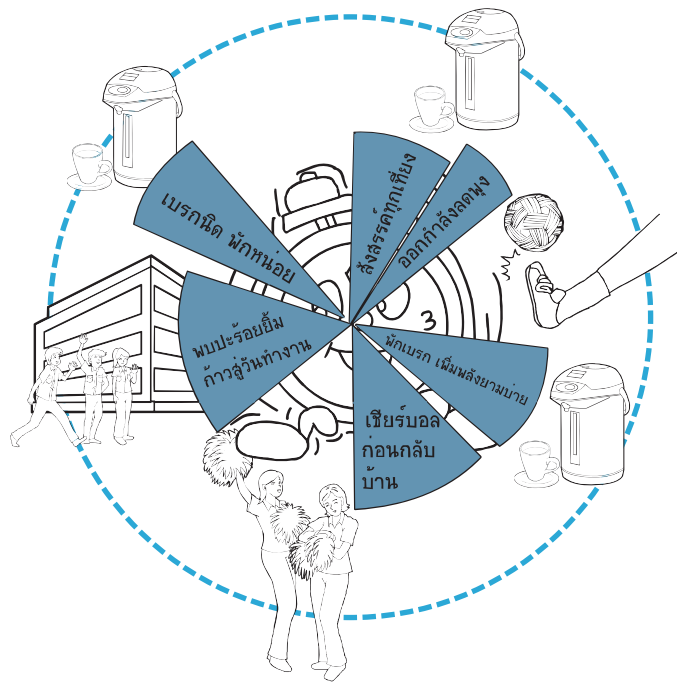
กลยุทธ์ในการบริหารองค์กร คือ

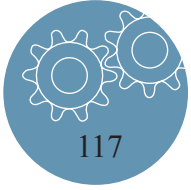
1. พัฒนาองค์กรในรูปแบบ Matrix Organization
2. ประยุกต์ความสุข 8 ประการของสสส. มาใช้
3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ด้วยการยกย่องคนดีและส่งเสริมคนเก่ง

องค์กรแห่งความสุขในแบบของเบสกรด พรีซิชั่น

เรานำวิธีการของ Happy Workplace มาประยุกต์ใช้ มาจัดหมวดหมู่ให้การบริหารจัดการง่ายขึ้น และมีทิศทางชัดเจน โดยรวมในการทำกิจกรรมแต่ละปีจะมีการจัดทำแผนแยกเป็นหมวดหมู่ เสนอบประมาณประจำปี มีงบประมาณรองรับในการทำกิจกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้







1. Happy Body การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรออกกำลังกาย และรับประทานอาหารเช้าที่มีประโยชน์ ช่วยให้สุขภาพ ร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี อาทิ มีการแข่งขันกีฬาภายใน เช่น ฟุตบอล มีฟิตเนส มีเครื่องออกกำลังกายให้พนักงานใช้ฟรี มีการเล่นโยคะสัปดาห์ละสองวัน มีกีฬาสี่ ประกาดกองเชียร์ ภายนอกมีการออกกำลังกายดีกอล์ฟกับลูกค้ำทุกวันพฤหัสบดี ส่วนในเรื่องสวัสดิการ มีรถรับส่ง มีการตรวจสุขภาพทุกปี น้ำดื่มเพียงพอตามจุดต่างๆ ตามกฎหมาย กำหนด ข้าวฟรีมือเช้า-กลางวัน ส่วนกับข้าวราคาสวัสดิการ

2. Happy Heart การส่งเสริมให้พนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหารมีน้ำใจให้แก่กัน หรือแสดงความห่วงใย จะนำไปสู่ความยั่งยืน และความสุขในองค์กร อาทิ การเยี่ยมไข้พนักงาน การมอบของขวัญกระเช้าเด็ก่อนให้พนักงานที่ลาคลอด เป็นต้น

3. Happy Soul การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนา นำหลักธรรมคำสอน ความมีเมตตา มีคุณธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิตจะช่วยให้พนักงานมีจิตใจดีส่งผลให้ชีวิต และครอบครัวมีความสุข อาทิ ร่วมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันคล้ายวันเกิด และการเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญทางศาสนา

4. Happy Relax การส่งเสริมให้พนักงานได้มีกิจกรรมสันทนาการ เช่น กิจกรรม Walk Rally

5. Happy Brain การให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง หรือเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจัดให้มีมุมหนังสือ ห้องสมุด และเว็บไซต์การจัดการความรู้ในองค์กร (KM Web Site)

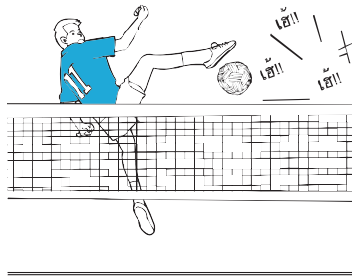
6. Happy Money การมอบทุนการศึกษาบุตรของพนักงาน เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่าย โดยให้กำหนดมีการแจกทุนการศึกษาให้กับบุตรพนักงานปีละ 1 ครั้ง ซึ่งเราทำมา 2-3 ปีแล้ว

7. Happy Family การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน และครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่ การทำงานที่มีความสุข อาทิ การจัดกิจกรรมวันแม่ การประกวดภาพถ่ายครอบครัว สุขสันต์ เป็นต้น

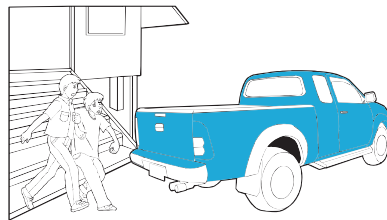
8. Happy Society การให้ความช่วยเหลือและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเพื่อแผ่ต่อชุมชนใกล้เคียง หรือที่พักอาศัยอยู่ ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเกิดบรรยากาศ “ที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ชุมชน” เช่น การมอบเงินช่วยเหลือ เพื่อบูรณะวัดโรงเรียน และมอบทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียนในเขตใกล้เคียง

องค์กรแห่งความสุขในแบบของเบสกรุด พรีซิชั่น

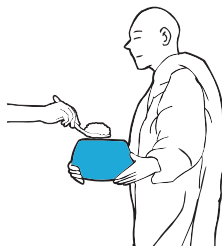
1. **Happy Body** การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ช่วยให้สุขภาพร่างกาย แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีสวัสดิการที่ดี



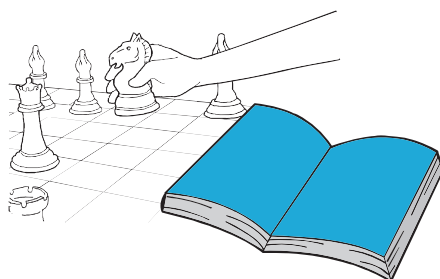
2. **Happy Heart** การส่งเสริมให้พนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหารมีน้ำใจให้แกกัน หรือแสดงความห่วงใยจะนำไปสู่ความยั่งยืน และความสุขในองค์กร



3. **Happy Soul** การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนา นำหลักธรรมคำสอน ความมีเมตตา มีคุณธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิต



4. **Happy Relax** การส่งเสริมให้พนักงานได้มีกิจกรรมสันทนาการ

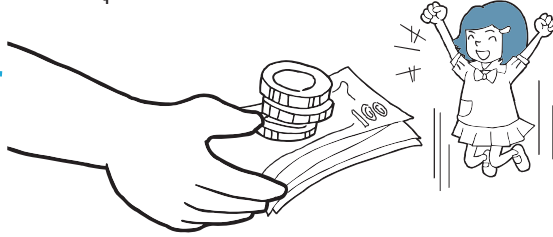


5. **Happy Brain** การให้พนักงาน ได้มีโอกาสในการศึกษา หาความรู้ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง หรือ เรียนรู้ด้วยตนเอง

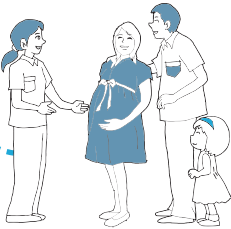




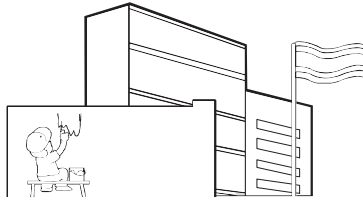
6. **Happy Money** การมอบทุนการศึกษาบุตรของพนักงาน เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่าย โดยให้กำหนดมีการแจกทุน การศึกษาให้กับบุตรพนักงาน



7. **Happy Family** การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน และครอบครัว ส่งผลให้พนักงาน มีครอบครัวที่อบอุ่น และมีคนมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุข



8. **Happy Society** การให้ความช่วยเหลือและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ เพื่อแผ่ต่อชุมชนใกล้เคียง หรือที่พำนักอาศัยอยู่ ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเกิดบรรยากาศ “ที่ทำงานที่น่าอยู่ และสังคมสมานฉันท์ชุมชน”

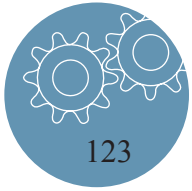


แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

เราสร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้กรอบแนวความเชื่อที่ว่า “ความสุขของพนักงานนำมาสู่การเพิ่มผลผลิต” (Employee’s Happiness Brings Productivity in Return) และการสร้างองค์กรให้เป็นบ้านหลังที่สอง (BP is the Second Home) ซึ่งการที่จะทำให้ความเชื่อดังกล่าวเป็นรูปธรรม และสัมฤทธิ์ผลได้ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- 1) Human คือ การให้ความรู้ และพัฒนาคนให้มีเหตุมีผล มีจิตใจสูง
- 2) House คือ การจัดการสถานที่พักอาศัย, องค์กร หรือบริษัท ให้น่าอยู่
- 3) Happy คือ การจัดกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อให้พนักงานอยู่ร่วมกัน อย่างปกติสุข





โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การประเมินสภาพและความพร้อมขององค์กร
2. ขั้นตอนที่ 2 Kick-off และจัดทำแผนดำเนินงานกิจกรรม
3. ขั้นตอนที่ 3 กระตุ้นให้เกิดความสนใจ สร้างองค์ความรู้ และกระบวนการขับเคลื่อน
4. ขั้นตอนที่ 4 การรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย Happy Workplace
5. ขั้นตอนที่ 5 กระบวนการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้
6. ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลและการทบทวนการดำเนินงาน กิจกรรม (PDCA)
7. ขั้นตอนที่ 7 พนักงานในองค์กรมีจิตสำนึกด้านคุณภาพชีวิตที่ดี

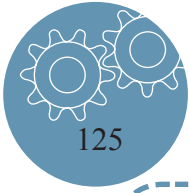
บรรดาผู้บริหารบอกเล่าถึง**ลักษณะการบริหารจัดการ**ว่า “ที่นี่ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ปรึกษาในการทำธุรกิจตรงไปตรงมาชัดเจน เราไม่เอาเปรียบลูกค้า เราเป็นคู่ค้ามากกว่าจะเป็นพ่อค้าหรือลูกค้า ส่วนในเรื่องของบรรยากาศทั่วไปถือว่าเป็นองค์กรที่กำลังเติบโต ทุกๆ 3-5 ปี จะเห็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการเพิ่มบุคลากรเข้ามา เป็น Step by Step ต้องบอกว่าผู้บริหารของเรามีวิสัยทัศน์ที่ตีรอบคอบ จากอดีต จนถึงปัจจุบันเราปรับเปลี่ยนหลายๆ อย่างในเรื่องของบรรยากาศในการทำงาน บรรยากาศของเพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบายของการใช้ออฟฟิศ ปัจจุบันถือว่าปรับอยู่ตลอดเวลา อันนี้ คือ สิ่งต่างจากที่อื่น บรรยากาศที่นี่เหมือน

ครอบครัว คุยกันได้ทุกเรื่อง มีปัญหาเข้าไปหาคุณทวีได้ทันที ถ้าเป็นองค์กรอื่น กว่าจะผ่านด่านไปถึง MD ค่อนข้างยาก แต่ที่นี่ คุยได้เลย ให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง นี่คือการมอบอุ่นที่ทุกคนได้รับ คือ มาจากความรู้สึกจริงๆ ส่วนที่ทำให้เป็นบ้านหลังที่สอง เป็นเรื่อง ความปลอดภัย ที่ทำงานในออฟฟิศ หรือในโรงงานน่าจะปลอดภัยกว่า อยู่ในบ้านด้วยซ้ำไป แล้วก็มีการทำเรื่อง 5ส การจัดเก็บโรงงาน ให้เป็นเปรียบเทียบกันเราคงอยู่ในอันดับต้นๆ” ที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก

องค์กรแห่งความสุขในแบบของเบสกรด พริชชั่น

สร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้กรอบแนวความเชื่อว่า “ความสุขของพนักงานนำมาสู่การเพิ่มผลผลิต” (Employee’s Happiness Brings Productivity in Return) และการสร้างองค์กร ให้เป็นบ้านหลังที่สอง (BP is the Second Home) ซึ่งต้องคำนึงถึง องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- 1) Human คือ การให้ความรู้และพัฒนาคนให้มีเหตุผล มีจิตใจสูง
- 2) House คือ การจัดการสถานที่พักอาศัย, องค์กร หรือ บริษัทให้น่าอยู่
- 3) Happy คือ การจัดกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อให้พนักงาน อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข



โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การประเมินสภาพและความพร้อมขององค์กร
2. ขั้นตอนที่ 2 Kick-off และจัดทำแผนดำเนินกิจกรรม
3. ขั้นตอนที่ 3 กระตุ้นให้เกิดความสนใจ สร้างองค์ความรู้และกระบวนการขับเคลื่อน
4. ขั้นตอนที่ 4 การรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย Happy Workplace
5. ขั้นตอนที่ 5 กระบวนการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้
6. ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลและการทบทวนการดำเนินงานกิจกรรม (PDCA)
7. ขั้นตอนที่ 7 พนักงานในองค์กรมีจิตสำนึกด้านคุณภาพชีวิตที่ดี

ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

ดีมากในเรื่องความสามัคคี ความรักองค์กรมากขึ้น การทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น และอีกอย่างหนึ่งเราเป็นห่วงซึ่งกันและกัน เช่น สมัยก่อนเวลาคนไม่สบายเราก็ไม่ได้ทำอะไรมาก เดี่ยวนี้มีการไปเยี่ยมคนป่วย และเมื่อกลับมาทำงานก็มีการถามไถ่กันว่าเป็นอย่างไรบ้าง ทำให้พนักงานสบายใจขึ้น คือ คล้ายๆ เราเป็นครอบครัวด้วยกัน สิ่งที่เราใช้ในการมอนิเตอร์ว่าพนักงานมีความสุขหรือไม่ คือ การทำ Morale Survey สัมภาษณ์พนักงานทุกระดับ

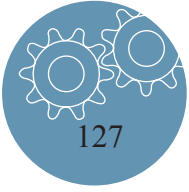
ทำปีละ 1 ครั้ง วัดหลายมุมมอง แล้วเอาตัวเลขมาวัดว่าในแต่ละมุมมอง พนักงานรู้สึกอย่างไร ทั้งเรื่องความปลอดภัย ทั้งเรื่องการบริหาร ความมั่นคงของบริษัท เรื่องสวัสดิการ ผลลัพธ์ที่ออกมาโดยภาพรวมค่อนข้างดี สิ่งที่พนักงานชอบเป็นพิเศษ คือ เรื่องของบรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัย เนื่องจากที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก ฉะนั้นที่นี่ อัตรา Turnover น้อยมาก อายุงานเฉลี่ยประมาณ 10 ปี เนื่องจากบรรยากาศในการทำงาน มีความสุข

ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

ความสามัคคีมากขึ้น ความรักองค์กรมากขึ้น การทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น และการห่วงใยซึ่งกันและกันมีมากขึ้น

คุณเกียรติศักดิ์ ภาตะนันท์
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล





เตรียมพร้อมสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC (Asian Economic Community)

อนาคตผู้ชนะจะมีอยู่ 2 แบบ คือ คนที่ผลิตสินค้าด้วยต้นทุนต่ำที่สุด หรือมีเทคโนโลยีที่คนอื่นไม่มี ถ้าไม่ได้อยู่ในข่ายนี้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็น้อยลงไป หากพูดถึงว่าไทยจะแข่งขันในเรื่องการผลิตสินค้าต้นทุนถูกไม่ใช่เรื่องง่าย ฉะนั้นถ้าเปิดเสรีทางการค้า เราต้องมีการพัฒนา ทั้งการพัฒนาเรื่องคน และเรื่องของ ประสิทธิภาพ ถ้าคุณทำได้มากกว่าประเทศอื่น 30 % คุณมีโอกาที่จะชนะ แต่ถ้าทำคุณทำได้น้อยกว่าสัก 30 % คุณก็มีโอกาสที่จะแพ้ อีกด้านหนึ่งก็คือ คุณสามารถชนะได้ถ้าคุณมีเทคโนโลยีที่ไม่เหมือนใครเพราะคนอื่นต้องซื้อจากคุณ ดังนั้นเราต้องพัฒนาองค์กรและสินค้าให้ไปทางนี้ แล้วก็พยายามให้ทุกฝ่ายพัฒนาลูกน้องของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เริ่มไปที่ละนิดทีละก้าวในองค์กรเราพัฒนาหลายด้าน ให้มีความพร้อมที่ต้องเข้าสู่การค้าเสรีในอีก 3 ปีข้างหน้า ดังนี้

1. ระบบการบริหารต้องได้มาตรฐาน ถ้าเปิดกว้างแล้วเราอาจไม่จำเป็นต้องทำงานที่ไทยแห่งเดียว อาจไปทำโรงงานที่ต่างประเทศ
2. สินค้า และบริการ ทำอย่างไรจะผลิตสินค้าที่แตกต่าง เทคโนโลยีจำเป็นต้องหาจากข้างนอกเข้ามา
3. การสื่อสารในเรื่องภาษา พนักงานต้องเรียนรู้ในเรื่องภาษาเพิ่มมากขึ้น

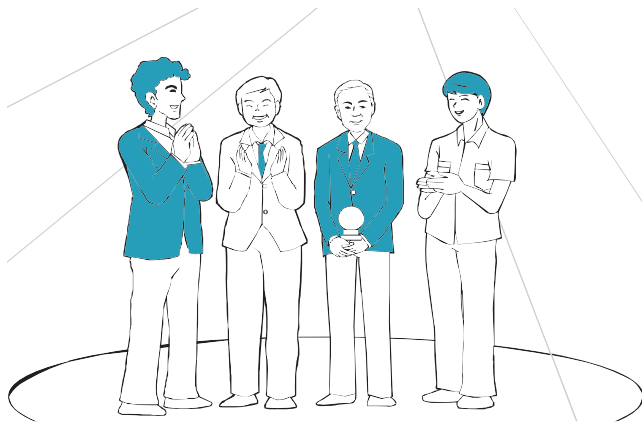
4. ด้านการผลิตต้นทุนต่ำเราจะต้องปรับปรุงมากกว่านี้ เพราะ Speed เราช้า เราไม่ค่อยแรง ถ้ารู้แล้วว่ามืออะไรดีและมี จุดอ่อนอะไร ทำอย่างไรจะพัฒนาคนของเราให้เท่าเทียม ต่างประเทศอันนี้เป็นงานที่ค่อนข้างจะทำตาย ทั้งนี้ทั้งนั้นอยู่ที่ สมองว่าจะคิดพัฒนาให้ดีขึ้นหรือไม่ และสิ่งที่ทำให้คนมีการ ปรับปรุงไม่เหมือนกันคือ การศึกษาที่ทำให้คนรู้จักคิด

เตรียมพร้อมสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC

1. ระบบการบริหารต้องได้มาตรฐาน อาจไปทำโรงงานที่ ต่างประเทศ
2. สินค้าและบริการ ทำอย่างไรจะผลิตสินค้าที่แตกต่าง หาเทคโนโลยีเพิ่มเติม
3. การสื่อสารในเรื่องภาษา พนักงานต้องเรียนรู้ในเรื่อง ภาษาเพิ่มมากขึ้น
4. ด้านการผลิตต้นทุนต่ำต้องปรับปรุงมากขึ้น พยายาม พัฒนาคนให้เท่าเทียมต่างประเทศ

อนาคตของเบสกรด พรีซิชั่น

ในอนาคตสิ่งแรกที่จะพัฒนา ก็คงเป็นเรื่องของคน **เพราะคนสำคัญที่สุด** และในเรื่องการคำสำหรับอนาคตก็เกี่ยวข้องอยู่ไม่ก็อย่าง คือเกี่ยวข้องกับความเร็ว (Speed) พลังงาน (Energy) สิ่งแวดล้อม (Environment) ฉะนั้น ในเรื่องธุรกิจเราจะหันไปในด้านนี้มากขึ้น สุดท้ายจะเห็นสินค้านวัตกรรม (Innovative Product) เราจะหาสินค้า ประหยัดพลังงาน และปรับปรุงให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้นซึ่งสินค้าเหล่านี้ ปัจจุบันเรามีอยู่แล้ว แต่กำลังจะเริ่มพัฒนา นอกจากนี้เรื่องภาษา ต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น บริษัทเราโชคดีที่ติดต่อกับบริษัทต่างชาติ ค่อนข้างมาก และที่นี้เราก็ใช้ได้หลายภาษา ส่วนพนักงานยังต้อง เรียนรู้เพิ่มเติม ภาษาอังกฤษต้องเก่ง อาจจะต้องเรียนภาษาจีน เพิ่มเติมเพื่อให้ สามารถติดต่อสื่อสารได้กว้างไกลมากขึ้น

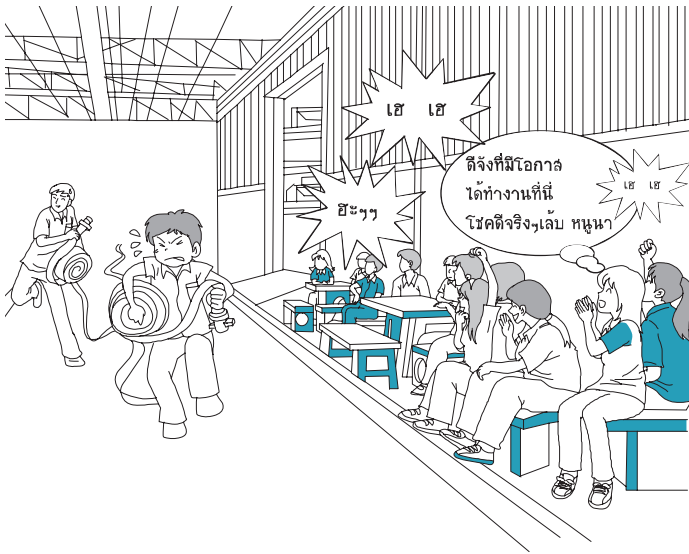


อนาคตของเบสกรุด พีริชชั่น

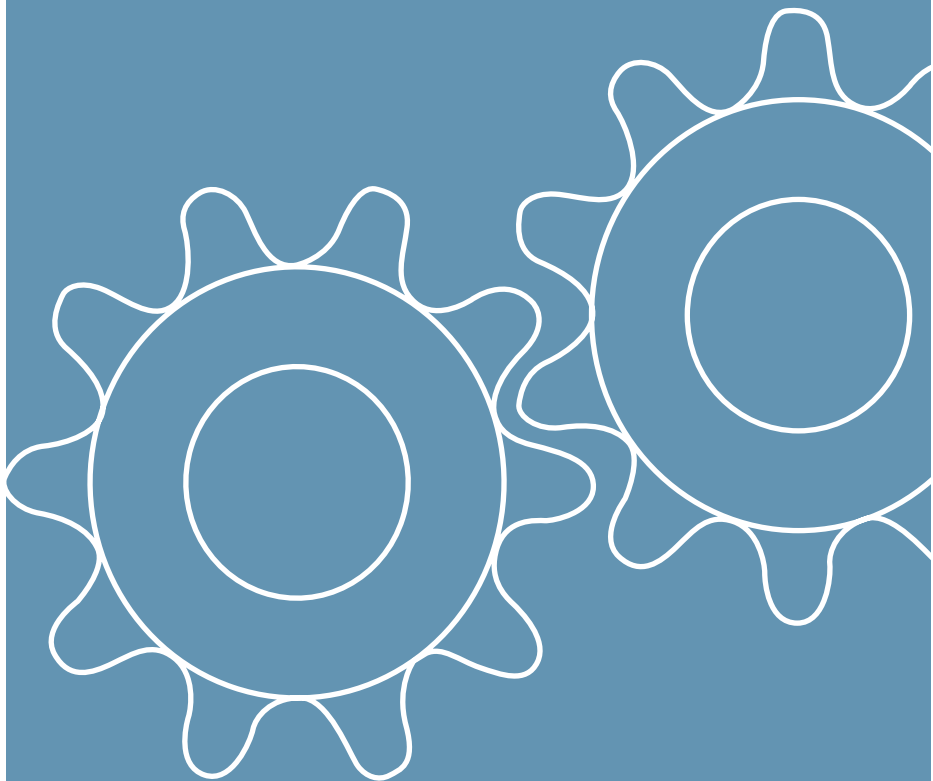
1. พัฒนาคอนให้มึประสิทธิภำพมำกขึ้น ทั้งในเรื่งของการปฏิบัติงำน และภำษำต้องมึการพัฒนำให้ดีขึ้น พนักงานต้องเรียนรู้หลำยภำษำ โดยเฉพาะภำษำจีน



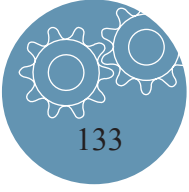
2. การค้ำสำหรับอนาคต เน้นในเรื่องความเร็ว (Speed) พลังงาน (Energy) สิ่งแวดล้อม (Environment) มุ่งหำสินค้ำนวัตกรรม (innovative Product) ที่ประหยัดพลังงาน และปรับปรุงให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น



ເບຕລິ໋ຄລັຍ ປັ້ນສູ່ໄວ ໃນອາດັກ



Happy SMEs ອາດັກ “ໂນ້ສູ່ໄວ”



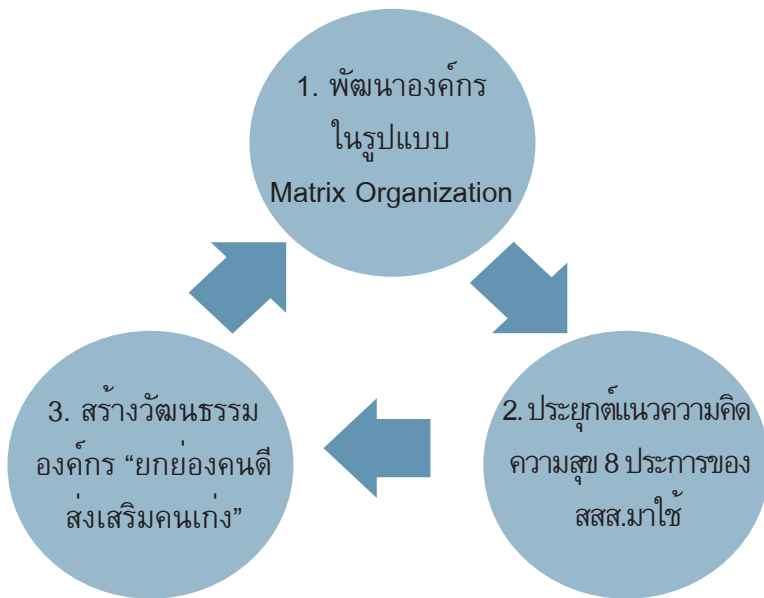
ปัจจัยพื้นฐาน

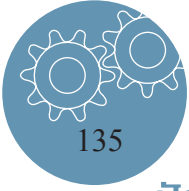
บริษัทที่มีผู้นำที่มีความมุ่งมั่นอดทน และเห็นคุณค่าของคนในองค์กร จึงสร้างองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆ กับสร้างคนดีมีความสามารถ โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และความมีจริยธรรม เพราะเชื่อว่าการทำงานอย่างสุจริตจะทำให้อยู่ได้อย่างยั่งยืน

วิธีการบริหารจัดการ

หัวใจในการบริหารองค์กร เริ่มที่ผู้นำซึ่งยินดีรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ใช้กลยุทธ์การบริหารองค์กรเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงาน และการเติบโตที่ยั่งยืนขององค์กร โดยใช้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาโครงการสร้างความสุข แบ่งเป็น 3 ด้านคือ

- 1) จัดรูปแบบการทำงานภายในองค์กรเป็น แบบ **Matrix Organization Unit** เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม
- 2) ประยุกต์แนวคิดความสุข 8 ประการ (**Happy 8**) มาใช้ มององค์รวมของความสุขให้ครอบคลุมทุกมิติของชีวิต
- 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กร ยกย่องคนดีส่งเสริมคนเก่ง เพราะถือว่าการสร้างคนสำคัญที่สุด





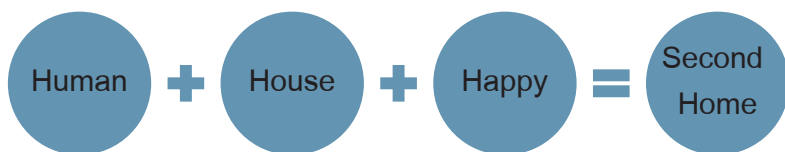
ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

จากการที่บริษัทเห็นว่า คน คือ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเชื่อว่าความสุขของพนักงานนำมาสู่การเพิ่มผลผลิต จึงเน้นในการดูแลคนในองค์กรให้มีความสุข เริ่มต้นจากผู้นำที่เป็นคนมองโลกในแง่ดีและรักพนักงานเหมือนลูกหลาน คอยเป็นที่ปรึกษาทั้งเรื่องการดำรงชีวิตและการทำงาน และพยายามจะทำให้บริษัทมีความปลอดภัยและมีความสุขเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

- 1) Human คือ การให้ความรู้และพัฒนาคนให้มีเหตุผล มีความรู้คู่คุณธรรม
- 2) House คือ การจัดสถานที่พักอาศัย องค์กร หรือ บริษัทให้น่าอยู่ มีความปลอดภัย
- 3) Happy คือ การจัดกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อให้พนักงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

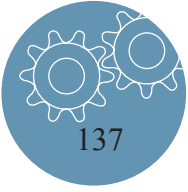
จากการที่บริษัทเห็นว่า คน คือ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเชื่อว่าความสุขของพนักงานนำมาสู่การเพิ่มผลผลิตจึงเน้นในการดูแลคนในองค์กรให้มีความสุข เริ่มต้นจากผู้นำที่เป็นคนมองโลกในแง่ดีและรักพนักงานเหมือนลูกหลาน คอยเป็นที่ปรึกษาทั้งเรื่องการดำรงชีวิตและการทำงาน และพยายามจะทำให้บริษัทมีความปลอดภัย และมีความสุขเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ ในเรื่องของความอดุสาหะบายกับัน ความเป็นคนดี และเก่ง

สามารถนำพองค์กร ก้าวไปข้างหน้าตลอดเวลา ทำให้พนักงานให้การยอมรับ และชื่นชมผู้นำพร้อมจะรับฟังผู้นำเสมอ เหมือนกับที่ผู้นำรับฟังพวกเขาเช่นกัน ส่งผลให้การถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการต่างๆ จากผู้นำลงไปยังระดับพนักงานสามารถทำได้ไม่ยาก และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี รวมไปถึงการนำวิธีการของ Happy Workplace ความสุข 8 ประการของ สสส. มาประยุกต์ใช้ โดยนำมาจัดหมวดหมู่ให้การบริหารจัดการง่ายขึ้นและมีทิศทางชัดเจน มีงบประมาณประจำปีรองรับในการทำกิจกรรม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ผลเป็นอย่างดี แม้จะเพิ่งเริ่มมาเพียงไม่กี่ปี เพราะทุกคนรู้สึกกว่าบริษัทคือ **บ้านหลังที่สอง** ของพวกเขานั่นเอง



เป้าหมายขององค์กร

บริษัทมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์กรให้เติบโต มั่นคง และมีความสุขอย่างยั่งยืน โดยเน้นการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและการสร้างคนเก่งที่ดีให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร **เพราะเชื่อว่า คน สำคัญที่สุด** องค์กรต้องอาศัยคนเก่งที่เป็นคนดีมีจริยธรรมมานำจึงจะสามารถนำพองค์กรไปได้ไกลและยั่งยืนอย่างแท้จริง



ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

บริษัทดำเนินธุรกิจตามแนวทางของตนเองโดยคำนึงถึงปัจจัย 3 ประการ จึงทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน บนความสมดุลของ 3Ps ดังนี้

- 1) **People** จากการที่บริษัทให้ความสำคัญกับคนในองค์กร มองว่าทุกคนเป็นคนในครอบครัวเหมือนพี่น้องลูกหลานกันจึงดูแลกันเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกันมีบรรยากาศที่ถ้อยที่ถ้อยอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกันห่วงใยซึ่งกันและกัน มีการนำแนวทางความสุข 8 ประการ มาประยุกต์ใช้ในการดูแลคนในองค์กรให้มีความสุข อาทิ เลี้ยงข้าวเช้า ข้าวกลางวันฟรี ห้องฟิตเนส ส่งเสริมให้คนในองค์กรได้มีโอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนา และนำธรรมะมาใช้ในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมการหาความรู้และพัฒนาตนเอง ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน เป็นต้น
- 2) **Planet** ด้วยบริษัทต้องการสร้างบรรยากาศที่ทำงานน่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ชุมชน จึงดูแลสถานที่ทำงานให้มีระบบระเบียบจัดเก็บโรงงานตามหลัก 5 ส และให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยมาก นอกจากนี้ยังมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนรอบข้าง อาทิ มอบเงินช่วยเหลือบูรณะวัด โรงเรียน ทุนการศึกษาแก่โรงเรียน รวมถึงการมีแนวทางการค้าที่เน้นพัฒนาสินค้าประหยัดพลังงานและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น และบริษัทยึดมั่นประกอบธุรกิจที่ไม่กระทบให้สิ่งแวดล้อมเสียหาย และ

พยายามปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นโดยการนำ ISO 14001 มาใช้ รวมถึงการจัดโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ เสมอ อาทิ โครงการคัดแยกขยะ โครงการประหยัดไฟ โครงการปลูกต้นไม้ลดโลกร้อน เป็นต้น

- 3) Profit สิ่งที่เป็นผลตอบแทนกลับมาจากการบริหารองค์กรแห่งความสุข แน่นอนว่าที่เห็นได้ชัด คือ รายได้ และกำไร ที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ไม่มากแบบก้าวกระโดด แต่จะเห็นได้ชัดว่าองค์กรมีการเติบโตทุก 3-5 ปี ด้วยการบริหารองค์กรที่รอบคอบจึงค่อยๆ เติบโตแบบ Step by Step แต่เห็นได้ชัดในสายตาของทุกคน และที่สำคัญกว่านั้น สิ่งที่สร้างความชื่นใจให้กับทุกคนในองค์กร คือ ผลตอบแทนที่กลับมาในรูปแบบของความรักสามัคคี รักองค์กร ความรักกันของคนในองค์กร และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเชื่อว่า สิ่งเหล่านี้คือผลตอบแทนที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรอย่างแท้จริง



ภาพรวมอุตสาหกรรม

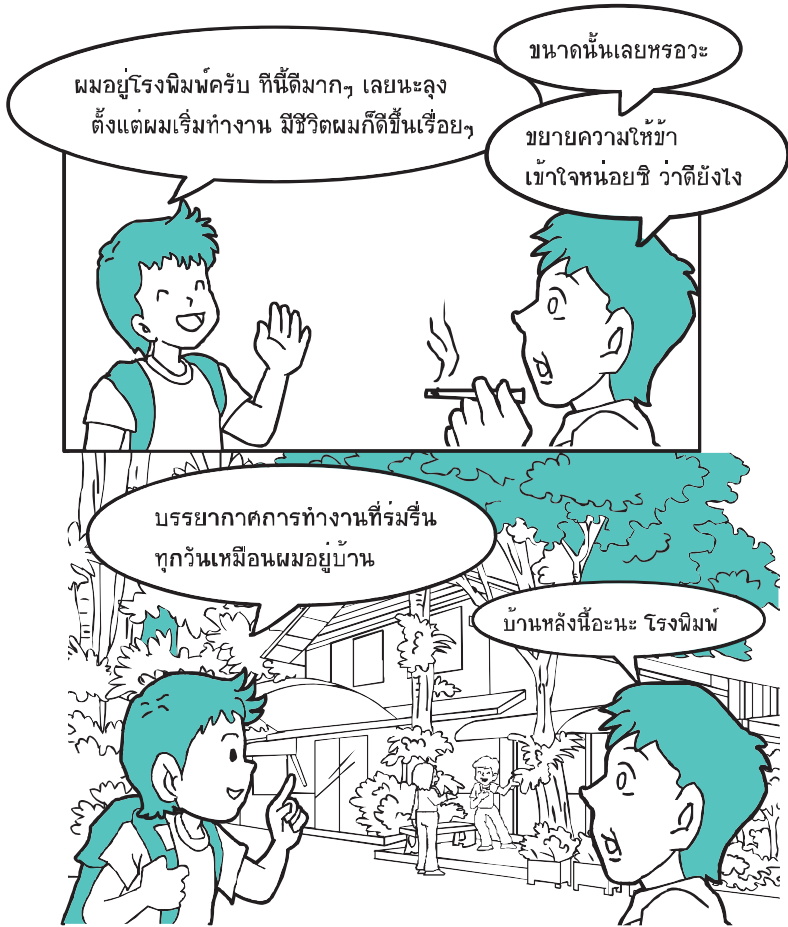
อุตสาหกรรมธุรกิจโรงพิมพ์ของไทยในปัจจุบันมีเทคโนโลยีทัดเทียมกับต่างประเทศทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยและระยะเวลาในการผลิตสั้นลง ทำให้ราคาค่าจ้างพิมพ์ต่ำลง เนื่องจากการแข่งขันที่ค่อนข้างสูงทำให้การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมธุรกิจโรงพิมพ์ขึ้นอยู่กับปริมาณความต้องการของตลาด และการทำตลาดของโรงพิมพ์เองสำหรับแนวโน้มของอุตสาหกรรมธุรกิจโรงพิมพ์ในอนาคต คาดว่าจะสามารถเติบโตได้เนื่องจากมีปัจจัยบวก ได้แก่ นโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมการอ่านเพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยการผลักดันให้การอ่านเป็นวาระแห่งชาติ และกำหนดทศวรรษแห่งการอ่านในช่วงปี พ.ศ. 2552 - 2561 ประกอบกับการจะทำให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหนังสือโลกประจำปีพ.ศ. 2556



โครงการบ้านเพื่อความสุข

“บ้านนี้คนส่วนใจก็ถวิล สมุทัยเกษร”







ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมุยอักษร

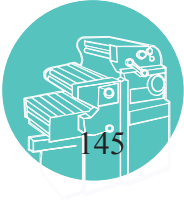
โรงพิมพ์สมุยอักษร ก่อตั้งโดยคุณอานนท์ - คุณชุติพร (บุญเลี้ยง) วาทยานนท์ อดีตข้าราชการกรมวิชาการเกษตร และคุณชนิด คงเพชร ซึ่งได้มองเห็นโอกาสในการเติบโตของธุรกิจโรงพิมพ์โดยเล็งเห็นว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า เกาะสมุยจะเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทยและของโลก ซึ่งในขณะนั้นบนเกาะสมุยไม่มีโรงพิมพ์ที่มีมาตรฐานในการพิมพ์ ประกอบกับคิดว่าธุรกิจโรงพิมพ์เป็นธุรกิจที่ลงทุนน้อย ไม่มีคู่แข่ง และน่าจะทำได้ จึงตัดสินใจทำธุรกิจในปีพ.ศ.2534 โดยเริ่มศึกษาหาความรู้จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในส่วนของโรงพิมพ์ของมหาวิทยาลัย และในเวลาต่อมาจึงศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากโรงเรียนดอนบอสโก ซึ่งสอนเกี่ยวกับเรื่องของการพิมพ์และโรงพิมพ์เกษมอนันต์ โดยได้รับความช่วยเหลือในเรื่องของความรู้เกี่ยวกับเครื่องพิมพ์ ซึ่งในตอนเริ่มต้นธุรกิจมีพนักงานจำนวน 6 คนเท่านั้น แต่ด้วยการบริหารงานที่เน้นคุณภาพ คน คุณภาพงาน และคุณภาพการบริการ ทำให้ปัจจุบันสมุยอักษรเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในเกือบทุกธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของเกาะสมุย โดยคุณอานนท์และคุณชุติพรได้เล่าถึงความสำเร็จของพวกเขาไว้อย่างน่าสนใจ



การบริหารจัดการคน...รากฐานความสำเร็จ

เมื่อกล่าวถึงแนวทางการบริหารจัดการองค์กรของเราในเรื่องของการบริหารจัดการ “คน” อย่างมีระบบ เราแบ่งการบริหารจัดการออกได้เป็น 3 ส่วน





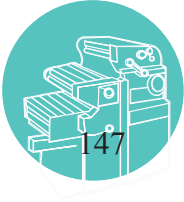
ส่วนที่ 1 ต้องมีกรอบภาระหน้าที่ที่ชัดเจน ด้วยการกำหนดแผนการทำงาน และกรอบการทำงานที่ชัดเจนของพนักงานในแต่ละแผนก การมอบหมายภารกิจจะทำการส่งผ่านใบสั่งงานและผ่านหัวหน้า หรือผู้ประสานงานของแผนก โดยจะเข้าร่วมการประชุมกับฝ่ายบริหารทุกวัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ควบคุมงานสามารถสื่อสารการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าและองค์กร





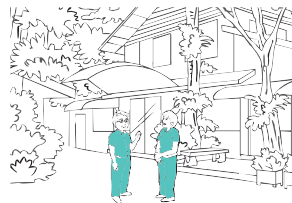
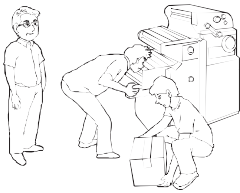
ส่วนที่ 2 คือ **การประสานงานที่ดี** จะเน้นการประสานงานและทำงานเป็นทีม ซึ่งจำเป็นต้องมีการสื่อสารพูดคุยกันระหว่างแผนก แม้ว่าจะมีปัญหาการกระทบกระทั่งกันบ้าง แต่เราสามารถแก้ไขได้ด้วยการเข้มงวดในวินัยการทำงานที่ต้องบูรณาการทำงานร่วมกัน ทำให้ปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับที่ควบคุมได้ พนักงานมีความเข้าใจและเคารพต่อบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล

ส่วนที่ 3 คือ **การพัฒนาศักยภาพ** ในการทำงานของคุณบุคลากร เราได้ให้โอกาสกับพนักงานในการพัฒนาความก้าวหน้า และขีดความสามารถของตนเอง โดยได้มีโครงการเสริมทักษะในการทำงานให้กับบุคลากร ทั้งวิธีฝึกอบรมศึกษาดูงาน และฝึกฝนตนเองกับเพื่อนร่วมงาน เช่น ในปีพ.ศ. 2552 - 2553 เราได้มีจัดการอบรมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก “โครงการต้นกล้าอาชีพ” และงบประมาณขององค์กรเอง เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานให้สามารถพูด ฟัง อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษในระดับที่ดีขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีกับตัวของพนักงานและธุรกิจ รวมถึงยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์อันดีให้กับเกาะสมุยอีกด้วย เช่นเดียวกันกับการเสริมสร้างความรู้ด้านวิชาชีพ เราได้ส่งพนักงานเข้ารับการอบรมในหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพิมพ์ที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และในเรื่องของการศึกษาดูงานได้มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมงานมหกรรมด้านการพิมพ์ Asia Pack Print ซึ่งจัดเป็นประจำทุก 2 ปี เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเอง



Training Asia Pack Print







การบริหารจัดการคน...รากฐานความสำเร็จ

1. การกำหนดแผนงานและกรอบการทำงานที่ชัดเจน
2. การประสานงานที่ดีและทำงานเป็นทีม
3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร

สูตรสำเร็จความสุขของสมุยอักษร

ด้วยแนวคิดในการทำธุรกิจที่อาศัยความรักแบบ
ครอบครัวในการทำงาน ซึ่งเราได้ส่งผ่านไปถึงตัวของพนักงาน
โดยเริ่มต้นจากการมีโครงการเพื่อพนักงาน เช่น โครงการเงินช่วยเหลือ
ค่านมบุตรของพนักงาน โครงการนี้เกิดจากความคิดที่ว่าต้องการให้
บุตรของพนักงานได้ทานอาหารที่มีประโยชน์ ซึ่งนมเป็นอาหาร
ที่มีคุณค่ามากและเด็กสามารถทานได้ทุกวัย และเพื่อเป็นการ
แบ่งเบาภาระของพ่อแม่จึงคิดโครงการนี้ขึ้นมาเพื่อให้เงินช่วยเหลือ
โดยไม่มีการจำกัดจำนวนบุตรของพนักงาน

สำหรับบุตรของพนักงาน ยังมีโครงการให้ทุนการศึกษา
ตั้งแต่อนุบาล จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 รวมถึงโครงการให้ทุน
รางวัลเรียนดีแก่บุตรพนักงานโดยมีพิจารณาจากผลการเรียนที่จะ



ต้องเกิน 3.00 หรือ 75 % ในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา และในโอกาสที่กำลังจะทำโครงการให้ค่าเล่าเรียนกับบุตรของพนักงานที่กำลังเรียนอยู่ในระดับอุดมศึกษา

นอกจากนี้ยังมีโครงการสถานประกอบการ (พนักงาน) ปลอดบุหรี่ 100 % โดยการริเริ่มโครงการนี้เกิดจากแนวคิดว่าการสูบบุหรี่เป็นต้นเหตุแห่งอบายมุขอื่นๆที่จะตามมาคือเมื่อเริ่มมีการสูบบุหรี่แล้วก็จะตามมาด้วยเหล้าจากเหล้าก็จะนำไปสู่การพนันต่อไป และการสูบบุหรี่ยังเป็นการทำให้รายได้ของพนักงานลดลงด้วยอีกทางหนึ่ง เพราะในปัจจุบันราคาบุหรี่ต่อ 1 ซองสูงมาก และเพื่อเป็นการป้องกันการเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากการสูบบุหรี่ของพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่เริ่มติดบุหรี่ตั้งแต่อายุยังน้อย

โดยเราได้มีนโยบายให้พนักงานทุกคนต้องเลิกบุหรี่อย่างถาวร ก่อนสิ้นปีพ.ศ.2554 เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลให้กับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในปีที่ทรงมีพระชนมายุครบ 84 พรรษา และเป็นการฉลองกับการเจริญเติบโตขององค์กรที่มีมาถึง 20 ปี โดยพนักงานที่ไม่ต้องการเลิกบุหรี่ เราจะขอให้พนักงานลาออกเนื่องจากเราได้แจ้งเป็นนโยบายให้พนักงานทราบตั้งแต่ปีพ.ศ. 2553 และได้ให้ความช่วยเหลือในการเลิกบุหรี่กับพนักงาน เช่น การพาไปพบเจ้าหน้าที่ที่โรงพยาบาล เพื่อปรึกษาในเรื่องของการเลิกบุหรี่



ซึ่งเหตุผลหนึ่งที่พนักงานให้ความร่วมมือกับโครงการนี้ น่าจะมาจาก ความกลัวการตกงานและขาดรายได้เป็นเหตุผลหลัก และเมื่อพนักงาน เลิกบุหรีได้ เรื่องของการดูแลสุขภาพจะกลับมาเป็นเหตุผลหลัก ในการที่จะไม่กลับไปติดบุหรีอีกต่อไป

เมื่อได้ทำการสอบถามพนักงานที่ได้เลิกบุหรีจากโครงการนี้ พบว่าสุขภาพของพนักงานเองดีขึ้น จึงไม่อยากจะกลับไปสุขภาพแย่งอีก ทำให้เลิกการสูบบุหรี่ได้อย่างถาวร และยังมีโครงการส่งเสริมด้าน สุขภาพที่ดีของพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี โดยทุกๆ ปี จะมีโปรแกรมตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลเกาะสมุย เพื่อดูแลสุขภาพ ของพนักงาน ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากการทำงาน รวมทั้งตรวจหา สารเสพติด เพื่อป้องกันมิให้พนักงานเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีกด้วย และเรายังมีการส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย โดยสนับสนุนให้พนักงาน ใ้ได้ออกกำลังกายเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางร่างกาย เช่น ส่งพนักงาน ร่วมแข่งขันกีฬาฟุตบอล กีฬาวิ่งมาราธอน และจัดหาอุปกรณ์กีฬา ให้พนักงาน

นอกจากโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพทางกายของพนักงานแล้ว เรื่องของจิตใจของพนักงานก็มีความสำคัญด้วยเช่นกัน เราจึงได้มี โครงการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงาน โดยส่งพนักงานปฏิบัติธรรม ที่สำนักปฏิบัติธรรมที่ปภาวัน และวัดน้ำตกหินลาด ซึ่งเป็นสาขาของ สวนโมกขพลาราม



โดยเห็นความสำคัญของจริยธรรมและคุณธรรมของพนักงานทุกคน เพราะเชื่อมั่นว่าองค์กรธุรกิจสังคมและประเทศชาติจะพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนจำเป็นจะต้องมีจริยธรรมและคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวนำ จึงส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรครองชีวิตอย่างมีหลักธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานและครอบครัว ไม่ส่งเสริมการสูบบุหรี่และดื่มสุรา ห้ามยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมโดยกำหนดเป็นนโยบาย ให้บุคลากรทุกคนต้องหมั่นเวียนกัน เพื่อเข้าอบรมสมาธิ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2552 และยังคงดำเนินการต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยในแต่ละครั้งจะส่งพนักงานไปครั้งละ 7 คน ทั้ง 2 แห่ง ซึ่งเมื่อพนักงานได้ผ่านการฝึกปฏิบัติธรรมแล้วจะได้แนวคิดในการดำเนินชีวิต โดยจะเห็นว่า การสูบบุหรี่ การดื่มเหล้า หรือการพนันเป็นสิ่งไม่ดี และไม่คิดจะกลับไปเสพอีก ซึ่งถือได้ว่าผลเป็นอย่างดีกับพนักงาน

นอกจากพนักงานได้พัฒนาทางด้านจิตใจและกายแล้ว เรายังให้ความสำคัญกับการ**ให้เงินเดือนที่เป็นธรรม** โดยการกำหนดอัตราเงินเดือนผู้บรรจุใหม่หรือทดลองงานตามมาตรฐานราชการกำหนด และเพิ่มเงินเดือนเมื่อสิ้นปีทุกปี และยังมีเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) รวมทั้งรางวัลพิเศษอื่นๆ เช่น ทุกปีเราจะมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีความตั้งใจทำงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และเมื่อบุตรของพนักงานจบการศึกษาก็สามารถบรรจุเป็นพนักงานที่องค์กรได้ทันทีหากต้องการ เนื่องจากต้องการให้พนักงานได้อยู่ดูแล



ครอบครัวรวมทั้งพ่อแม่ของตนเอง โดยคิดว่าถ้าไปทำที่อื่นอาจ
ไม่ได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันแบบครอบครัว

จะเห็นได้ว่าโครงการข้างต้น เกิดขึ้นจากพื้นฐานความรักของ
ผู้บริหารที่มีแนวคิดที่พนักงาน คือ **ส่วนหนึ่งในครอบครัว** ซึ่งนำไปสู่
ความสำเร็จขององค์กร โดยสัมผัสได้จากคำสัมภาษณ์ของ
คุณธีระพงศ์ รัชชะเจริญ หัวหน้าแผนกช่างซ่อม และคุณเพียงใจ ไวศยะ
หัวหน้าแผนกหีบห่อ ซึ่งได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า “สมุยอักษร
ได้ให้ความรู้สึกเป็นครอบครัวในการมาทำงานที่นี่ โดยพนักงาน
ได้รับความรักจากผู้บริหารมาโดยตลอด ได้รับการสั่งสอนและ
เรียนรู้มากมาย จากที่เมื่อก่อนไม่เคยมีความรู้ หรือเรียกได้ว่า เริ่มต้น
จากศูนย์รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้บริหารมีให้กับพวกเรา
ซึ่งแต่ละอย่างก็มีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น แต่พวกท่านก็ยังให้กับพนักงานทุกคน
อยากพูดว่ารักท่านทั้ง 2 มาก และพูดได้เต็มปากเต็มคำเลยว่าที่มี
ทุกวันนี้ได้ ก็เพราะสมุยอักษร”

สูตรสำเร็จความสุขของสมุยอักษร

1. มีสวัสดิการและโครงการต่างๆ ที่พัฒนาคุณภาพชีวิตความ
เป็นอยู่ของพนักงานให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น
2. ส่งเสริมการนำหลักธรรมะมาพัฒนาจิตใจของพนักงาน เพื่อ
ทำให้พนักงานมีธรรมะในการดำเนินชีวิต



ดูซีลุง โรงพิมพ์ผมเป็นโรงพิมพ์
สีเขียวนะ

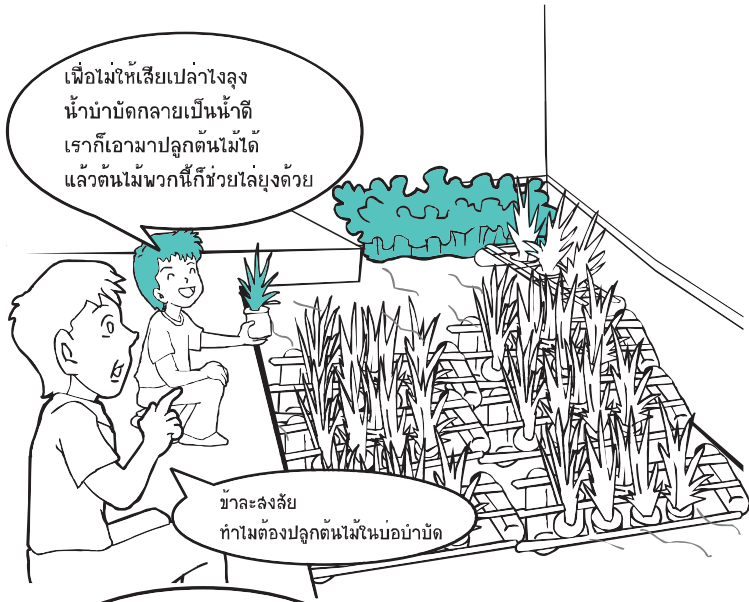
บ่อบำบัดน้ำเสียตรงนี้ใช้มีขยะ
แนวคืดดินะ แบบนี้ข้าเอาไอเดียไปใช้ที่บ้านบ้างดีกว่า

รักษ์สิ่งแวดล้อม สำนักสมุยอักษร

เราตระหนักดีว่าความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในเมืองท่องเที่ยวที่มีความสำคัญอย่าง เกาะสมุยและธุรกิจโรงพิมพ์เป็นธุรกิจหนึ่งที่เกิดขยะและของเสียออกสู่สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น เราจึงได้มีแนวทางที่จะลดการผลิตของเสียที่ออกไปสู่ชุมชนให้น้อยที่สุด โดยมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักในเรื่องของการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การแยกขยะเพื่อขายนำมาใช้ใหม่และทำปุ๋ยชีวภาพ การกำจัดขยะและรักษาคุณภาพน้ำในคลอง รวมทั้งกิจกรรมทำความสะอาดและชายหาดที่ได้ทำเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอและกิจกรรมภายในที่เราทำตลอดเวลา คือ การบำบัดน้ำเสียจากโรงพิมพ์ก่อนปล่อยสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกโดยใช้การบำบัดด้วยวิธีธรรมชาติ



ตัวสำนึกรักษาสິงแวดลอมที่ไดห้ล่อหลอมจากผูบริหาร
ขององคกรและไดสงผานไปสูพนักงานจนกลายเป็นสำนึกของ
พนักงานทุกคนในองคกร ทำใหสมุยอักษรเป็นองคกรที่มีการรักษา
สิงแวดลอมที่ดีแห่งหนึ่งบนเกาะสมุย ซึ่งสามารถตอกย้ำได้จาก
คำสัมภาษณ์ของคุณกันยานิ ใจดี แผนกประสานงาน ที่กล่าวว่า
“ในเรื่องของการรักษาสິงแวดลอมนั้น ผูบริหารได้มีการบ่มเพาะสำนึก
ในการรักษาสິงแวดลอม โดยเริ่มจากพนักงานภายในองคกรก่อน แล้ว
จึงแพรขยายสูสังคมภายนอก ซึ่งพนักงานทุกคนจะมีความสุขมาก
เมื่อได้เห็นต้นไม้ ดอกไม้ และธรรมชาติภายในองคกร เจริญองกวม
จากการดูแลรักษาของเรา ”



เพื่อไม่ให้เสียเปล่าใจลุง
 น้ำบ่มตกกลายเป็นน้ำดี
 เราก็เอามาปลูกต้นไม้ได้
 แล้วต้นไม้พวกนี้ก็ช่วยไล่ยุงด้วย

ข่าละสงสัย
 ทำไมต้องปลูกต้นไม้ในบ่อบ่ม



ไม่ใช่แค่บ่อบ่มน้ำเสียนะลุง
 ทางโน้น เป็นธนาคารขยะ
 ที่พวกผมจะแยกขยะก่อนทิ้ง
 เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีด้วยนะครับ

ธนาคารขยะ



157



อ้าว ทำไมเอ็งเดินไปทางนั้นละ

ปะลุง..เที่ยงละ วันนั้นผมเลี้ยงลุงเอง
กินเต็มที่เลยนะลุง



ทางนี้ลุง พวกผมมีกับข้าว
ต่างคนต่างเอามาแล้วมานั่งทานรวมกัน
ที่ศาลาด้านโน้นครับ

อ้าว ชักก็ฝึกเอ็งจะไปกินข้างนอก



มาๆ เวิร์คุณลุงด้วยนะคะ

เอ้า..บ๊ิกเร็วๆ พวกเราตั้งโต๊ะกันแล้ว
เดี๋ยวกับข้าวเย็นหมด

รักษ์สิ่งแวดล้อม สำนักสมุยอักษร

ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มจากภายในองค์กรก่อน และนำจิตสำนึกของพนักงาน ออกสู่ภายนอกเพื่อทำให้เกิดจิตสำนึกในภาพรวมของการรักษา สิ่งแวดล้อมบนเกาะสมุย





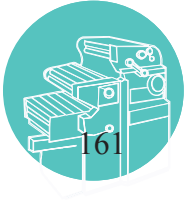
AEC บทเรียนที่ต้องเรียนรู้

ตามการคาดการณ์ของเราผลกระทบต่อธุรกิจการพิมพ์อันเนื่องมาจากนโยบายการค้าเสรี (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 น่าจะมีผลกับธุรกิจการพิมพ์ขนาดใหญ่ที่ผลิตเพื่อการส่งออกมากกว่าจะเกิดผลกระทบต่อโรงพิมพ์ขนาดเล็ก (SMEs) โดยเฉพาะกับทำเลที่ตั้งของเราซึ่งอยู่บนเกาะและมีข้อจำกัดในการขับเคลื่อนธุรกิจที่จะเปิดขึ้นใหม่ เช่น ที่ดินมีราคาแพง แรงงานหายาก ค่าครองชีพสูง บุคลากรที่มีทักษะน้อย เป็นต้น ประกอบกับทั้งตลาดท่องเที่ยวของเกาะสมุยเองยังไม่มีความสะดวกสบาย เพราะปัญหาคมนาคมไม่สะดวกและราคาแพง ปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้ผู้ลงทุนหน้าใหม่ต้องพิจารณาอย่างมาก อย่างไรก็ตามการใช้เครื่องมือทันสมัยและเป็นสากลการรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ AEC ใน ปีพ.ศ. 2558 เป็นประเด็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น





ในด้านความพร้อมของบุคลากรที่อาจต้องมีการเจรจาค้าขายกับนักลงทุนใหม่ที่เข้ามาตามช่องทางของ AEC เราเชื่อมั่นในประสบการณ์การทำธุรกิจกับชาวต่างชาติมาเป็นเวลานาน เนื่องจากการเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีชาวต่างชาติมาอาศัย และทำงานอยู่บนเกาะเป็นจำนวนมาก จึงไม่เป็นปัญหาในด้านการใช้ภาษา การใช้สื่อและอุปกรณ์สารสนเทศยุคใหม่ของพนักงาน อย่างไรก็ตาม มีการเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น โดยพนักงานส่วนหน้าที่รับเข้ามาใหม่ต้องมีระดับความรู้ภาษาอังกฤษที่ต้องพูด อ่าน เขียน ในระดับที่ใช้งานได้ พนักงานเก่าส่วนหน้า เช่น ประสานงาน กราฟฟิคดีไซน์ การตลาด งานบริการ-ถ่ายเอกสารแบบแปลน จะจัดคอร์สพัฒนาทบทวนภาษาอังกฤษ โดยใช้เวลาหลังเลิกงานแล้ว 1 - 2 คอร์ส ต่อปี ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่แล้ว



ด้านการพัฒนาคุณภาพงานพิมพ์ให้สอดคล้องกับตลาดที่มีแนวโน้มไปในด้านการใช้ระบบ IT ที่ทันสมัยลดขั้นตอน และเวลาในการผลิตชิ้นงานและดูแลสิ่งแวดล้อมมากขึ้นคาดว่าในปีพ.ศ.2555 นี้ จะเปลี่ยนระบบการทำเพลทจากแบบดั้งเดิม คือ Computer to Film เป็นระบบ Computer to Plate (CTP) ซึ่งมีความทันสมัย และให้คุณภาพงานพิมพ์ที่สูง และรวดเร็วกว่าทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขของสภาพเศรษฐกิจโลก และเสถียรภาพทางการเมืองไทยในปัจจุบัน เป็นปัจจัยการตัดสินใจที่สำคัญ

การเกิดขึ้นของ AEC ภายในไม่กี่ปีข้างหน้าคาดว่า ผลกระทบที่จะมาถึงตัวพนักงานน่าจะเกิดจากสภาพของเศรษฐกิจและสังคม โดยรอบที่อาจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงได้ เช่น ภาวะค่าครองชีพที่อาจสูงขึ้น เนื่องจากการแก่งแย่งทรัพยากรจากทุนต่างชาติ และการแข่งขันทางการค้าที่รุนแรงขึ้น หรือความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินอันเนื่องมาจากปัญหาที่มีสาเหตุจากการตงงานมากขึ้นของคนไทย หรือการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน อย่างไรก็ตามตอนนี้การให้ความรู้ต่อพนักงานของเรา ให้มีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ยังมีได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมแต่ก็จะเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานต่อไป



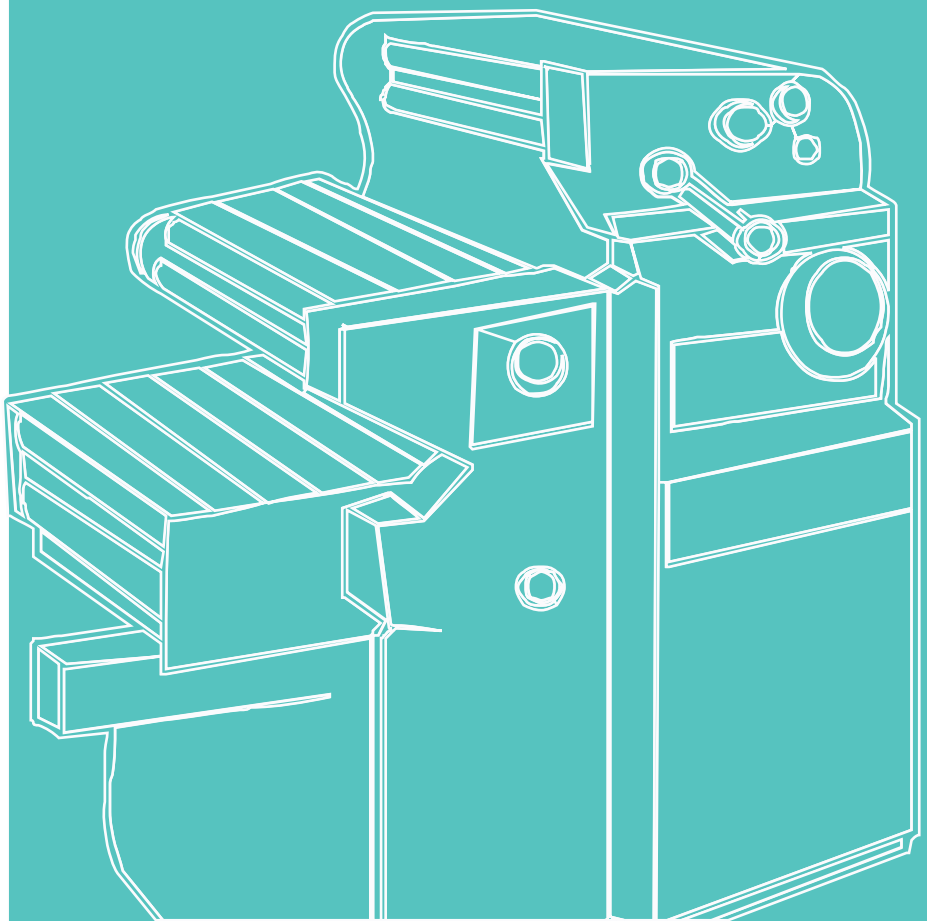
คุณอานนท์ และคุณชวลีพบการพูดคุยถึงแนวคิดในการบริหารงานด้วยใบหน้าที่ยิ้มความสุข และสายตาที่แสดงออกถึงความโอ้อ้อมอารีที่มีต่อพนักงานทุกๆ คนที่เปรียบเสมือนลูกหลานของพวกเขาทั้ง 2 เอง

AEC บทเรียนที่ต้องเรียนรู้

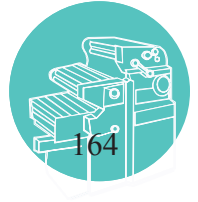
มีการจัดเตรียมแนวทางความร่วมมือให้กับกิจการ ดังนี้

1. พัฒนาด้านการใช้ภาษา การใช้สื่อ และอุปกรณ์สารสนเทศของพนักงาน
2. การพัฒนาคุณภาพงานพิมพ์ให้สอดคล้องกับตลาด

ເບີລ໌ເລັຍ ປັບສູງ ໂພລິກາຣ



Happy SMEs ອາດກາຣ “ໂພນ໌ສູນ”



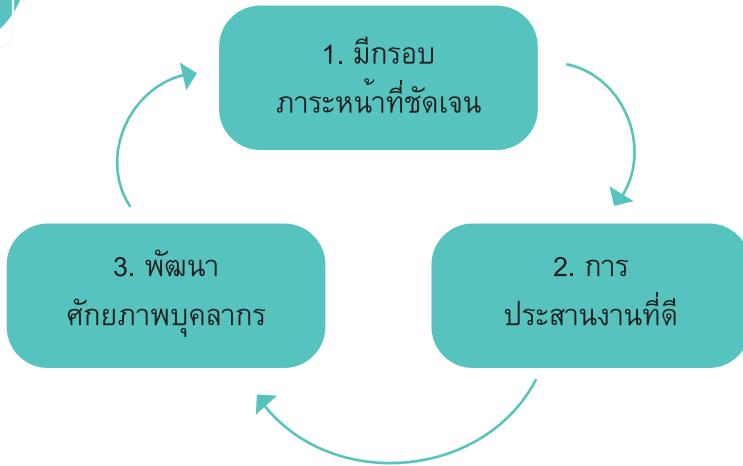
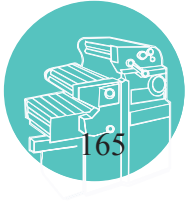
ปัจจัยพื้นฐาน

ด้วยแนวคิดในการทำธุรกิจที่อาศัยความรักแบบครอบครัวในการทำงาน ซึ่งได้ส่งผ่านเป็นความสุขไปถึงตัวของพนักงาน อีกทั้งตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรม และคุณธรรมของพนักงานทุกคน เพราะเชื่อมั่นว่าการที่องค์กรธุรกิจ สังคม และประเทศชาติจะพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน จำเป็นจะต้องมีจริยธรรม และคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จึงส่งเสริมให้คนในองค์กรใช้ธรรมะนำทางในการทำงานและการดำเนินชีวิต

วิธีการบริหารจัดการ

แนวทางการบริหารจัดการองค์กรเน้นเรื่องของการบริหารจัดการ “คน” อย่างมีระบบ โดยแบ่งการบริหารจัดการออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

- 1) ส่วนที่ 1 ต้องมีกรอบภาระหน้าที่ที่ชัดเจน ด้วยการกำหนดแผนการทำงาน และกรอบการทำงานที่ชัดเจนของพนักงานในแต่ละแผนก
- 2) ส่วนที่ 2 คือการประสานงานที่ดี เน้นการประสานงานและทำงานเป็นทีม ซึ่งจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดี
- 3) ส่วนที่ 3 คือ การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร โดยให้โอกาสกับพนักงานในการพัฒนา ความก้าวหน้า และขีดความสามารถของตนเอง



ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

จากความคิดของผู้นำที่เห็นว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว จึงดูแลเอาใจใส่พนักงานด้วยความรักเหมือนเป็นคนในครอบครัว โดยจัดโครงการเพื่อพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจให้ อาทิ โครงการเล็กบุหรี โครงการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่งพนักงานไปปฏิบัติธรรม นอกจากนี้ยังเผื่อแผ่ไปถึงครอบครัวของพนักงาน อาทิ โครงการเงินช่วยเหลือค่านมบุตรพนักงาน การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน เป็นต้น พนักงานต่างรับรู้ได้ถึงความเป็นครอบครัวและความเมตตาที่ผู้นำมีให้ เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็ก ทุกคนจึงใกล้ชิดสนิทสนมกัน ดูแลซึ่งกันและกันให้มีความสุขได้ง่ายไม่ซับซ้อน



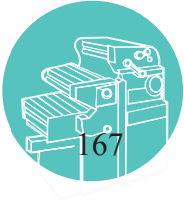
เป้าหมายขององค์กร

บริษัทมีเป้าหมายในการทำธุรกิจที่เน้นคุณภาพคน คุณภาพงานและคุณภาพการบริการให้เติบโตอย่างยั่งยืน รวมไปถึง การสร้างภาพลักษณ์อันดีให้กับเกาะสมุย

ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

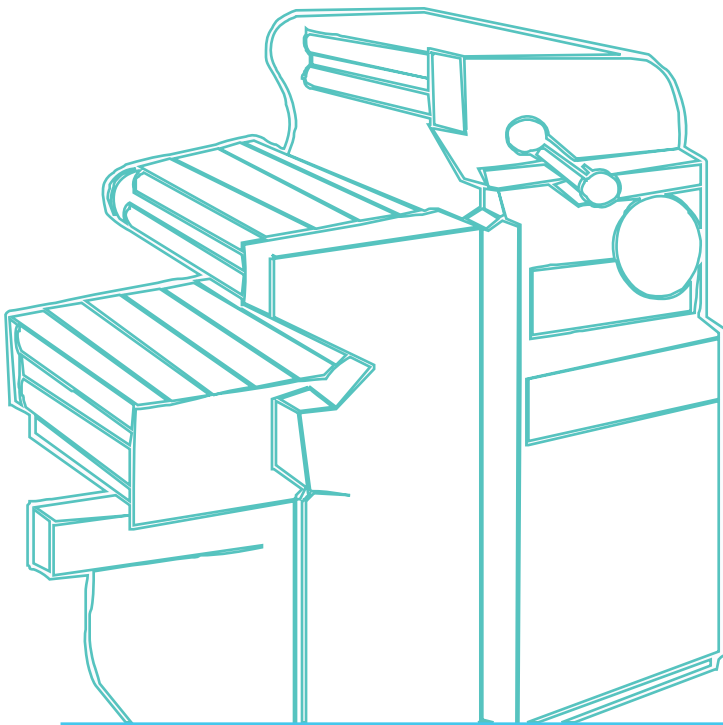
ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารองค์กรอย่างมีความสุขมาจากการที่บริษัทพยายามรักษาสมดุลของ 3Ps ดังนี้

- 1) People องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานเหมือนเป็นคนในครอบครัวและเผื่อแผ่ไปถึงการดูแลครอบครัว พนักงานของเป็นอย่างดี ทำให้ทุกคนมีความสุขเหมือนอยู่ในบ้านของตัวเองรวมถึงการเน้นบริหารจัดการคนอย่างมีระบบเพื่อดึงเอาศักยภาพของคนออกมาให้มากที่สุด โดยสร้างระบบระเบียบที่มีประสิทธิภาพขึ้นมาเป็นกรอบ ทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้น
- 2) Planet องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ด้วยเห็นว่า ธุรกิจโรงพิมพ์เป็นธุรกิจหนึ่งที่เกิดขยะ และของเสียออกสู่สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจึงได้มีแนวทางที่จะลดการผลิตของเสียที่ออกไปสู่ชุมชนให้น้อยที่สุด โดยมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักในเรื่อง



ของการรักษาสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ และกิจกรรมภายใน
ที่ทำในกระบวนการผลิตคือ การบำบัดน้ำเสียจากโรงพิมพ์
ก่อน ปล่อยสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกโดยใช้การบำบัดด้วย
วิธีธรรมชาติ ด้วยสำนักธุรกิจสิ่งแวดล้อมที่ได้หล่อหลอม
จากผู้บริหารขององค์กรส่งผ่านไปสู่นักงาน จนกลายเป็น
เป็นสำนึกของพนักงานทุกคนในองค์กร ทำเป็นองค์กรที่
มีการรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งบนเกาะสมุย

- 3) Profit องค์กรมีการเติบโตและมีผลประกอบการที่ดีขึ้น
เป็นลำดับ รวมถึงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในเกือบทุก
ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของ
เกาะสมุย และที่สำคัญยิ่งกว่า คือ ทุกคนในองค์กรเล็ก ๆ นี้
มีความสุขและภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์ให้องค์กร และ
ชุมชนบ้านเกิดของพวกเขา ซึ่งนั่นย่อมจะเป็นพื้นฐาน
ให้องค์กรก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคง



Happy SMEs องค์กร "ในฝัน"