

Happy SMEs

องค์กร “ให้สุข”



@HappySMEs



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



รวบรวมองค์ความรู้โดย

ศูนย์ศึกษาธุรกิจครอบครัวและ 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

น.พหลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพฯ 10400

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

<http://www.happy8workplace.com>

Happy SMEs องค์กร “ให้สุข”

1

สร้างสุข สร้างสรรค์ สุขภาพ

Happy SMEs

องค์กร “ให้สุข”



ตอนที่ 1
แนวทางตามปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง

พศ.ดร.เอกชัย อภิกัณฑ์กุล และคณะ

ภาคีเครือข่ายร่วมดำเนินโครงการ



สร้างสุข สร้างสรรค์ สุขภาพ

Happy SMEs

องค์การ “ให้สุข”

พศ.ดร.เอกชัย อภิศักดิ์กุล และคณะ

ตอนที่ 1

แนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



Happy SMEs องค์กร “ให้สุข” ตอนที่ 1

ISBN	: 978-616-235-118-1
ชื่อผู้เขียน	: ผศ.ดร.เอกชัย อภิศักดิ์กุล และคณะ
บรรณาธิการบริหารร่วม	: นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
บรรณาธิการบทความ	: โครงการสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน (Happy SMEs)
ครั้งที่พิมพ์	: พิมพ์ครั้งที่ 1 /เมษายน 2555 / 1,500 เล่ม
ปีที่พิมพ์	: 2555
จำนวนหน้า	: 172 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 โดยการดำเนินโครงการร่วมกันของภาคีเครือข่าย คือ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) สมาหอการค้าไทย สมาคมธนาคารไทย สมาอุตสาหกรรม และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในการร่วมคัดสรรกรณีศึกษา เพื่อเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการ SMEs ในรูปแบบสื่อต่างๆ รวมทั้งจัดพิมพ์เป็นหนังสือ “Happy SMEs องค์กรให้สุข”

สิ่งที่โครงการฯ ได้ค้นพบ คือ ทุกองค์กรต้นแบบ มีวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีพื้นฐานจากการ “ให้” โดยเราพบว่าผู้ประกอบการเจ้าขององค์กรแห่งความสุขเหล่านั้น เริ่มจากการ “ให้ใจ” ซึ่งเป็นจุดเริ่มของการให้ในโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้สร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อส่งเสริมให้ “คน” ในองค์กรมีความสุขใน การทำงานร่วมกับองค์กรอย่างแท้จริง 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 และวิธีบริหารจัดการความสุขในองค์กรด้วยการให้และมีโอกาสได้สัมผัสกับการได้รับที่เกินความคาดหมายเช่นกัน

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

สารบัญ

ธุรกิจบนเส้นทางสีเขียว บริษัท ดีซี คอนซัลแทนส์ แอนด์ มาร์เก็ตติ้ง คอมมูนิเคชันส์ จำกัด	1
นวัตกรรมรวมบนความพอเพียง บริษัท บารูม ดีไซน์ จำกัด	41
Bee Product Be(e) Happy บริษัท บีโปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด	79
รีสอร์สจากเนื้อชีวิต...ความสุขแห่งแผ่นดิน คำแสด ริเวอร์ แคว รีสอร์ท	117
ความสุขสีเขียว บริษัท ซองเดอร์ ไทยออร์แกนิกฟู้ด จำกัด	145



ภาพรวมอุตสาหกรรม

ปัจจุบันงานประชาสัมพันธ์กลายเป็นเครื่องมือสื่อสารทางการตลาดที่ทรงประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับองค์กรยุคใหม่โดยมีลักษณะการทำงานเชิงรุกมากขึ้น ในด้านการนำไปใช้งานนั้นมีลักษณะเป็นงานสนับสนุนงานอื่นๆ เช่น นำมาเสริมงานโฆษณา แนวนิยมในอนาคตของการประชาสัมพันธ์จะมีบทบาทในการนำองค์กรมากขึ้นและมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งจากผลสำรวจล่าสุดของเวิร์ลด์คอม พับลิครีเลชั่นส์ กรุ๊ป เรื่องแนวโน้มธุรกิจปี พ.ศ. 2554-2555 จากบริษัททั่วโลกกว่า 100 ราย ชี้ว่า ในปี พ.ศ. 2555 องค์กรสื่อสารอิสระทั่วโลกมีแนวโน้มทางธุรกิจดีกว่าปีที่ผ่านมา และพบว่าธุรกิจทุกภาคส่วนล้วนแสดงความเชื่อมั่นในโอกาสทางการตลาด และความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ โดยเลือกที่จะต่อสัญญาเป็นรายปี กับทางบริษัทเอเจนท์ด้านประชาสัมพันธ์ มากกว่าการทำสัญญาเป็นรายโครงการไป



“ธุรกิจบนเส้นทางสายดาว”

บริษัท ทีซี ดอนัลด์สัน ๒๒อนด์ มาร์เก็ตติ้ง ดอนมูนิเดชั่นส์ จำกัด

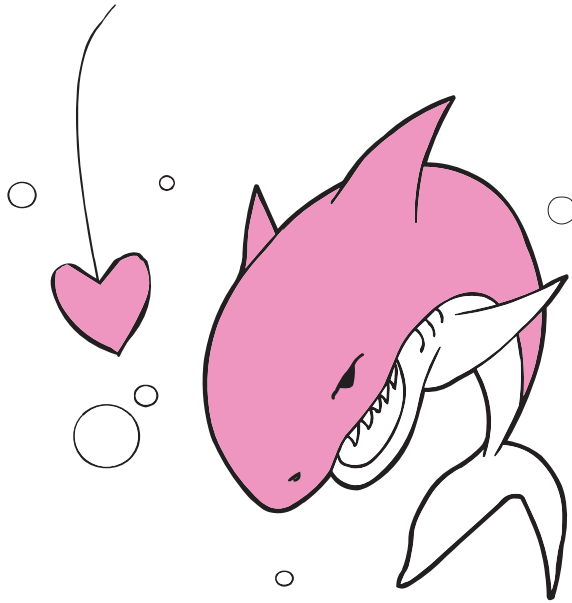


บริษัท ดีซี คอนซัลแทนส์ แอนด์ มาร์เก็ตติ้ง คอมมูนิเคชันส์ จำกัด

บริษัท ดีซี คอนซัลแทนส์ แอนด์ มาร์เก็ตติ้ง คอมมูนิเคชันส์ จำกัด ภายใต้การนำของประธานบริหาร คุณดนัย จันทร์เจ้าฉาย เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการสื่อสารการตลาด และประชาสัมพันธ์ชั้นนำ ดำเนินธุรกิจบนแนวคิดที่เรียกว่า “กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว” (White Ocean Strategy) ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประโยชน์ในระยะยาว เป็นหนึ่งเดียวกับสังคมรอบข้าง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรสีขาวให้เป็นที่ประจักษ์ด้วยการประกาศนโยบายชัดเจน ไม่รับเป็นที่ปรึกษาให้ธุรกิจอบายมุขทุกประเภท อีกทั้งยังโดดเด่นในเรื่องของการน้อมนำแนวทางพุทธศาสนามาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งการทำธุรกิจ และการทำประโยชน์แก่สังคม จนได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง นี่คือการมาของการแบ่งปันประสบการณ์และเรื่องราวอันน่าประทับใจจากคุณดนัย จันทร์เจ้าฉาย เบอร์หนึ่งขององค์กร



จุดเริ่มต้นของความสุข



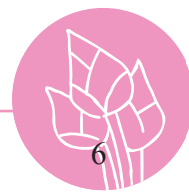
แรงบันดาลใจที่ทำบริษัทอย่าง DC มีรูปแบบหรือเอกลักษณ์
ของตัวเอง เพราะเรารู้สึกว่าเรามีศักยภาพที่สามารถจะทำอะไรที่
เป็นประโยชน์ต่อคนอื่นได้ สามารถเลี้ยงดูคนอื่นได้อีกหลายๆ คน
และยังสามารถที่จะส่งต่อศักยภาพตรงนี้ให้กับคนอื่นๆ ได้ด้วย
มีหลายคนบอกว่าองค์กรเราเป็นเหมือน Social Agent คือเมื่อเรา
ลุกขึ้นมาทำอะไร สามารถส่งผลกระทบให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง
ได้เป็นระยะๆ ตลอดเวลา



บริษัท DC หรือ Dharma Communications แปลว่า Dharma ก็คือ **ธรรมชาติ** คือความจริงความเป็นธรรมดา เพราะเรามีความเชื่อว่าถ้าอยู่กับความจริงซึ่งมีอยู่ 3 ข้อ **ไม่เที่ยง ไม่ทน ไม่แท้ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา** คือ ถ้าเราเห็นความจริงอยู่กับความจริงอยู่กับธรรมชาติแบบธรรมดาๆ ก็จะมีความสุข ความสุขตรงนี้ทำให้เรามีสมาธิและปัญญาที่จะนำไปใช้กับชีวิตของตัวเอง ชีวิตของทีมงานของคนรอบข้าง และทำการงานอย่างประสบความสำเร็จ อันนี้คือจุดยืนของ Dharma Communication หรือ DC

White Ocean องค์กรสีขาว

ตอนแรกที่น่าเสนอแนวคิดนี้ขึ้นมา องค์กรหลายแห่งต่างบอกว่า คุณตน้อยอยู่ในโลกอุดมคติถ้าธุรกิจไม่เอาเปรียบ ไม่ชิงไหวชิงพริบ ไม่โต้โต้ะไปไม่ได้ ผมก็เห็นด้วยถ้าคิดแบบระยะสั้น แต่ถ้าคิดแบบระยะยาว ทำอย่างนี้ได้ไม่นาน โลกทั้งโลกก็อยู่อย่างนี้ได้ไม่ได้ เป็นไปไม่ได้ แต่ถ้ามองระยะยาว คุณไม่มีทางออกอื่น คุณต้องเดินทางนี้เท่านั้นนี่คือ **หลักเศรษฐกิจพอเพียง** ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และนี่ก็คือ White Ocean ไม่ใช่ Red ไม่ใช่ Blue แต่ White คือ ทางที่เราจะต้องเดิน โลกจะต้องแบ่งปัน คนที่มีวิสัยทัศน์ต้องมองการไกล White Ocean มีกฎ 7 ข้อ ดังต่อไปนี้



กฎข้อที่ 1 เกิดมาเพื่อสร้างประโยชน์

กฎข้อที่ 2 มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง

กฎข้อที่ 3 หาจุดสมดุล Bottom Line

กฎข้อที่ 4 เราอยู่ในโลกที่อุดมสมบูรณ์โลกของการแบ่งปัน

กฎข้อที่ 5 ยืนอยู่บนพื้นฐานที่มั่นคงของความคิด

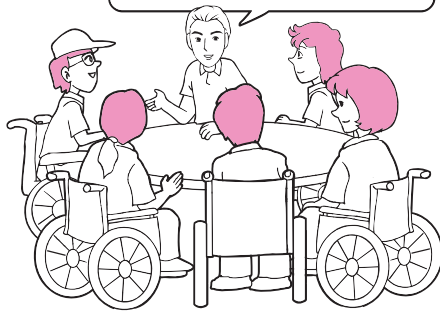
กฎข้อที่ 6 ISR (Individual Social Responsibility)

กฎข้อที่ 7 Set the New Benchmark



บทข้อที่ 1 เกิดมาเพื่อเติมเต็มเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคม หรือ Social Enterprise

องค์กรสีขาวไม่ต้องโฆษณาและ
ไม่จำเป็นต้องลดราคาแข่งกับใคร
เพราะเราอยู่ได้ด้วยกรวยช่วยเหลือกันและกัน



เราต้องหาหัวใจของเราให้เจอ ว่าเกิดมาเพื่ออะไร ถ้าเราเป็นองค์กรที่เกิดมาเพื่อให้ต่อสังคม White Ocean อาจมองในอีกคำพูดหนึ่งในเรื่องของ Social Enterprise ก็ได้ ทำธุรกิจบนเส้นทางออร์หันด์ ทำง่าย เอาความรู้ความสามารถ ทรัพยากร ความเชี่ยวชาญขององค์กรเติมเต็มช่องว่าง ตอบโจทย์สังคม มีเยอะมากแล้ว Social Enterprise หรือ White Ocean Organization ในอนาคตจะเป็นเทรนด์ของโลกใบนี้เทรนด์ของประเทศไทย ตัวอย่างคือวิริยะประกันภัยตั้งขึ้นมา 60 ปี ด้วยปณิธานของผู้ก่อตั้ง ว่าต้องการที่จะกระจายความเสี่ยงให้คนในสังคม สิ่งที่เกิดขึ้นกับวิริยะคือขึ้นมาเป็น อันดับหนึ่งของธุรกิจประกันเกือบ 20 ปีมาแล้ว ครอง Market Share มากกว่า 50% แล้ว องค์กรสีขาวจะมีบุคลิกที่โดดเด่นไม่เหมือนที่อื่น คือไม่โฆษณาเลย มีความมั่นคง และไม่จำเป็นต้องลดราคาแข่งกับใคร นี่คือ องค์กรสีขาว ยิ่งใหญ่และมั่นคง ชัดเจนมาก



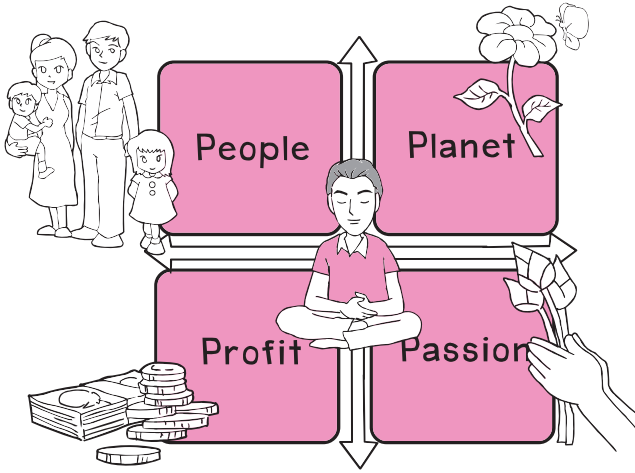
กฎข้อที่ 2 คือ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง



ไม่มองแคบ ไม่มองแค่กำไรต่อไตรมาส เงินปันผล ผู้ถือหุ้นเท่าไร คือ **ไม่คับแคบเห็นแก่ตัวเท่านั้น** มองระยะยาว ตัวอย่างที่ชัดเจนก็คือ ไมโครซอฟท์ ชัดเจนมากคนๆ หนึ่งไม่มีต้นทุนทางสังคมเลย เรียนหนังสือไม่จบ เรียนแค่ปี 2 ใน ฮาร์วาร์ดเท่านั้น เงินทุกก็ไม่มีแต่สามารถเปลี่ยนแปลงโลกใบนี้ทั้งใบได้ แล้วขึ้นมาเป็นมหาเศรษฐีอันดับหนึ่งของโลก เขาฝันเห็นว่าโลกใบนี้จะต้องมีระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่ง่ายต่อผู้ใช้ อาสาเปลี่ยนแปลงโลก คือเขาคิดใหญ่ นี่คือความคิดของคนๆ เดียว ตั้งเป้าหมายมองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง เพราะฉะนั้นผมคิดว่า White Ocean มาแน่นอน เพราะอีก 3 ปีเท่านั้น เราเปิด AEC แล้ว ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เราไม่ได้อยู่ในโลกแคบๆ แบบที่เราอยู่ มันเปิดแล้ว และก็เห็นน้ำไปทุกที่น้ำแผ่ขยาย White Ocean เราต้องเปิดหู เปิดตาให้กว้างไกล มองไปไกลๆ มองตลาดเอเชีย ตลาดโลกทั้งหมด อันนี้คือกฎข้อที่ 2 เพราะถ้าไม่มอง เราจะถูกมองแน่นอนว่าเราอยู่ตรงไหน



กฎข้อที่ 3 หาจุดสมดุล Bottom Line



คือ **People Planet Profit** หาจุดสมดุลของกำไรทั้งสามข้อนี้ แล้วก็มี **Passion** ความมุ่งมั่น หนักแน่น ศรัทธาเป็นศูนย์กลาง ดูแลคนในองค์กร คนนอกองค์กร คนในสังคม มหาชน เท่าที่เราจะสร้างประโยชน์ สร้างสุขให้ได้มากที่สุด นั่นคือ P ที่ 1 People ส่วน P ที่ 2 คือ Planet เราต้องดูแลรักษาทะนุถนอมสิ่งแวดล้อม เพราะไม่เช่นนั้นธรรมชาติจะเอาคืนแน่นอน ส่วน P ที่ 3 Profit ก็คือ กำไร ผมก็ไปสำรวจมาปรากฏว่าองค์กรที่แสวงหาจุดสมดุลของกำไร 3 ตัว เป็นองค์กรที่มีผลกำไรสูงกว่าบริษัทในกลุ่มเดียวกัน 6 เท่า เวลาที่มีวิกฤติทุกองค์กรแม้กระทั่งบริษัทในดาวนโจนส์ถ้าหุ้นตกก็จะตกทั้งหมดถ้าเป็นองค์กรที่มีความดีในเนื้อแท้องค์กรเหล่านี้ผลกำไรไม่ตกหุ้นไม่ตก อันนี้คือสิ่งที่น่าสนใจมาก แต่จะทำได้ต้องมี P ที่ 4 คือ **Passion** ซึ่งก็คือ ความหนักแน่น มั่นคง ในศรัทธาอันแรงกล้า นี่คือหนทางที่เราควรเดิน นี่คือการสัมภาษณ์ หรือสัมภาษณ์ Marketing ที่

เราควรจะเดิน ตัวอย่างเช่น S&P องค์กรเขาปฏิบัติธรรม ส่งพนักงาน
เข้าไปปฏิบัติธรรม 8 วัน 7 คืน เขามีศูนธ์ปฏิบัติธรรมส่วนตัว เมื่อ
ผู้บริหารประกาศนโยบายไม่เสิร์ฟเหล้าหรือเบียร์ มี Passion ถามว่า
เกิดอะไรขึ้นกับ S&P ตอนนี้เขาเพิ่งฉลอง 37 ปี เป็นบริษัทที่ประสบ
ความสำเร็จมากในตลาดหลักทรัพย์ขยายสาขามากมาย แล้วก็ออกไป
ต่างประเทศนี่คือตัวอย่างที่ชัดเจนมากที่สุด

**กฎข้อที่ 4 ก็คือเราอยู่ในโลกที่อุดมสมบูรณ์โลกของการแบ่งปัน
(Everyone is the Winner)**



ทุกคนเป็นผู้ชนะร่วมกันได้แล้วก็มีคอนเซ็ปท์ ที่ฝรั่งเริ่มเดิน
ตามเราแล้ว ก็คือเรื่องของ Share & Ownless โลกนี้คือการแบ่งปัน
Share คือแบ่งปัน Ownless คือไม่มีใครเป็นเจ้าของ นี่คือความจริง
เรามาอาศัยอยู่ชั่วคราว แล้วศูนธ์กลางขององค์กรสีขาวไม่ได้อยู่ที่เจ้านาย



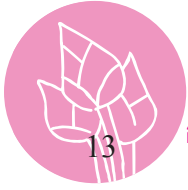
แต่ศูนย์กลางขององค์กรอยู่ที่หลักปฏิบัติที่ดีที่สุดขององค์กร อาจจะมาจากพนักงานก็ได้ อย่างการยืนตรงเคารพธงชาติขององค์กรเรา ไม่ใช่มาจากผม แต่มาจากพนักงานนำเสนอเองว่าทำไมเราไม่ยืนตรงเคารพธงชาติ และเมื่อเขาเป็นคนคิดเขาก็ต้องเป็นคนทำให้สำเร็จ คือผม Empower คนแล้วปลดปล่อยศักยภาพ แล้วหลักปฏิบัติที่ดีที่สุดมาจากจุดไหนก็ได้ในองค์กรอันนี้สำคัญ เป็นการปลดปล่อยศักยภาพมนุษย์

กฎข้อที่ 5 องค์กรสีขาวเป็นองค์กรที่ยืนอยู่บนพื้นฐาน ที่มั่นคงของความดี Integrity



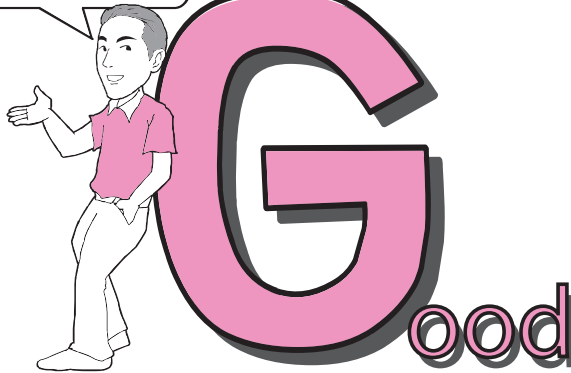


คิด พูด เชื่อ ทำ เป็นเรื่องเดียวกันเป็นเส้นตรง เพราะฉะนั้น
องค์กรสีขาว เป็นองค์กรที่มีพลังตรงนี้ คิด พูด เชื่อ ทำ เหมือนกับ
เปล่งออร่าออกมา พูดอะไรคนก็จะเชื่อ คนก็จะฟังแล้วคนก็จะทำตาม
เพราะว่าทำอย่างนั้นโดยเนื้อแท้มีวัฒนธรรมของความดีในเนื้อแท้
องค์กร ขอยกตัวอย่างองค์กรเล็กๆ เป็นธุรกิจขายรถมือสองที่อุตรธานี
คือกลุ่ม LNS Group เขาบอกว่า LNS ย่อมาจาก หลานนายสา คือ
เขาจะทำธุรกิจต้องนึกถึงคุณปู่ตลอดเวลาว่าให้เลือดเนื้อเขามาทำ
ธุรกิจ เขาเลยเอามาตั้งเป็นชื่อบริษัท บริษัทเขายืนตรงเคารพธงชาติ
แล้วก็ให้พนักงานมาร้องเพลงชาติ เขาสามารถท่งปริญญาเศรษฐกิจ
พอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ด้วย แล้วก็มีการมาร์ช
ประจำองค์กร สวดมนต์ไหว้พระทุกวัน และตั้งแต่ทำธุรกิจวันแรกเขา
บอกว่าขอยืนอยู่บนความดี อยู่บนคุณธรรมความซื่อสัตย์ เขาจะ
ไม่โกหกหลอกลัก ปรากฏเขาอยู่มาแล้ว 15 ปี ตอนนี้เป็นอันดับหนึ่ง
และผมคิดว่าตอนนี้ขึ้นมาเป็นระดับประเทศแล้ว เขาเป็นธุรกิจ
รถมือสองแห่งแรกที่มีระบบ ISO เป็นของตัวเอง มีการตรวจสอบ
คุณภาพรถด้วย ISO และตรวจสอบรถทั้งหมดเลยยอดเยี่ยมมาก



กฎข้อที่ 6 ISR (Individual Social Responsibility)

ความดีต้องทำทุกวัน ไม่มีวันหยุด
ตั้งแต่วันแรกที่ขึ้นมาทำธุรกิจ



เราเปิดจากข้างใน คือ เราจะได้ยินคำว่า CSR (Corporate Social Responsibility) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทำความดีเพื่อสังคม ซึ่งผมไม่ได้คำนึง แต่เห็นว่ามีอันอื่นที่ลงลึกกว่านั้น ดีกว่าที่ทำอยู่ คือ ISR (Individual Social Responsibility) คือ **ความดีต้องทำทุกวัน** ความดีไม่มีวันหยุด ความดีไม่ใช่กิจกรรม CSR ความดีหยุดไม่ได้ ความดีต้องทำทุกๆ ลมหายใจเข้าออก เพราะฉะนั้น CSR เป็นปลายทาง ISR นี้ต้นทาง ต่างกันตรงนี้ ความดีต้องทำทุกวัน ไม่มีวันหยุด ไม่มีก็กั เหมือนน้ำก็กัไม่ได้ ยิ่งก็กัยิ่งไหลยิ่งหายไป อันนี้คือหัวใจสำคัญของ White Ocean เลย ซึ่งต่างจาก CSR ตรงที่ CSR เป็นเรื่องของกิจกรรมเป็นรูปแบบ หลายองค์กรไม่มีทำไรก็ไม่มีกิจกรรม แต่ White Ocean นี้ไม่เกี่ยว ตั้งแต่วันแรกที่ขึ้นมาทำธุรกิจ

ISR ต้องมีอยู่แล้ว ในจิตวิญญาณ ในเลือดเนื้อทุกลมหายใจเข้าออกของพนักงานทุกคนแล้วขยายเข้าไปที่ครอบครัวเขาด้วย อันนี้สำคัญมากกว่าและมีพลังมากกว่าเยอะ นี่คือความต่าง ไม่ใช่กิจกรรม มันคือจิตวิญญาณ

กฎข้อที่ 7 เรื่อง Set the New Benchmark



องค์กรสีขาวเป็นองค์กรที่ถือธงนำทางความคิดของสังคม เป็นองค์กรที่เปลี่ยนก่อนแล้ว องค์กรอื่นจะเปลี่ยนตาม ตัวอย่างเช่น อัมรินทร์พรีนติ้ง ซึ่งเป็นธุรกิจสิ่งพิมพ์อันดับหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คุณเมตตา อุทกะพันธุ์เจ้าของ ก็บอกว่าตอนที่แถวขาวเปิดตัว White Ocean ที่จริงอัมรินทร์พรีนติ้ง ก็เป็นธุรกิจสีขาวอยู่แล้วแต่มีเรื่องหนึ่งที่ยังไม่ขาวพออ่าน White Ocean เกิด



แรงบันดาลใจว่าอยากทำให้ชาวแบบ 100% ประกาศว่าตั้งแต่นี้ต่อไป
นิตยสารทุกฉบับในเครืออัมรินทร์จะไม่มีโฆษณาเครื่องดื่มอบายมุข
อีกต่อไป แอลกอฮอล์ก็จะมีอีกเลย จะเห็นได้ว่าตอนนี้ธุรกิจก็ยิ่ง
เติบโตก็เป็น Benchmark ไปคือ ยกกระต๊อบให้สูงขึ้นใช้ความเป็นมนุษย์
สูงขึ้น เพราะฉะนั้นองค์กรสีเขียวมีมากมายในสังคมไทย และสังคม
ต่างประเทศทั่วโลก

กฎ 7 ข้อของ White Ocean

1. กฎข้อที่ 1 เกิดมาเพื่อเติมเต็มเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคม
หรือ Social Enterprise
2. กฎข้อที่ 2 คือ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง
3. กฎข้อที่ 3 หาจุดสมดุล Bottom Line คือ People Planet
Profit และ Passion
4. กฎข้อที่ 4 เราอยู่ในโลกที่อุดมสมบูรณ์โลกของการแบ่งปัน
Everyone is the Winner
5. กฎข้อที่ 5 ยืนอยู่บนพื้นฐานที่มั่นคงของความดี Integrity
6. กฎข้อที่ 6 คือ ISR (Individual Social Responsibility)
7. กฎข้อที่ 7 เรื่อง Set the New Benchmark

ผลลัพธ์ขององค์กรสีขาว



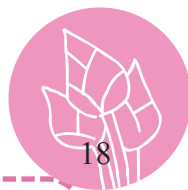
องค์กรสีขาวมีผลลัพธ์ 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. **ผลกำไร** ผลประกอบการสูงกว่าบริษัทในกลุ่มประเภทเดียวกัน 6 เท่า เพราะเป็นองค์กรที่มีทุนทางสังคมสูง เมื่อมีทุนทางสังคมสูง ทุนด้านอื่น ทางด้าน Operation ต่ำ ดอกเบี้ยธนาคารต่ำ กู้เงินง่าย มีปัญหาธนาคารต่างๆ ยินดีช่วยเหลือ เพราะนี่คือองค์กรที่ดี ไม่โกงไม่หายไปไหนแน่นอน ลูกค้ายินดีจ่ายในราคาที่สูงกว่า นี่คือสิ่งที่คนมองไม่เห็น เราอยู่ในโลกยุคใหม่ที่แข่งขันกันเรื่องความเร็วในการจะเป็นที่ไว้วางใจของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ และรักษาไว้ซึ่งระดับความไว้วางใจนั้น ถ้าคนไม่ไว้วางใจเราเมื่อไหร่ต้นทุนสูงขึ้นไปทันที อันนี้คือต้นทุนที่คนมองข้าม แต่สำคัญที่สุดในยุคนี้



2. องค์กรสีเขียวเป็น**องค์กรแห่งความสุข**เป็นองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่ถือธงนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมทุกองค์กร องค์กรนี้จะนำไปก่อน องค์กรนี้จะนำทุกอย่างให้สูงขึ้น Set the New Benchmark เป็นองค์กรที่จะไม่อยู่กับความเคยชินกับกฎกติกาเดิมๆ แต่เป็นคนที่ฉีกกรอบออกมาอยู่นอกกฎต่างๆ เหล่านี้แล้วองค์กรอื่นๆ ก็ต้องเดินตาม นั่นเป็น**องค์กรแห่งความสุข** และ**องค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์** เป็นองค์กรที่เปรียบเสมือนเป็นดอกไม้ อยู่ตรงไหนก็จะงดงาม อยู่ตรงนั้นทำให้สังคมงดงาม

3. เรื่องของ Sustainable Development องค์กรสีเขียวเป็น**องค์กรที่มีความยั่งยืน** ในประเทศไทยก็อยู่กันยาว ในต่างประเทศ 300-500 ปี เพราะฉะนั้นตอนนี้ White Ocean ไม่ใช่แนวคิดที่มีเฉพาะประเทศไทย ตอนนี้ผมรับคิวบรรยายต่อไปอีกหลายร้อยตอน ผมไปอเมริกาเมื่อกันยายนที่ผ่านมาฝรั่งตื่นเต้นมากคิดได้อย่างไรอะไรเป็นแรงบันดาลใจ เขาบอกอันนี้ใช่เลย อันนี้เป็นทางออกของโลกใบนี้เลย



ผลลัพธ์ขององค์กรสีขาว

1. ผลกำไร ผลประกอบการสูงกว่าบริษัทในกลุ่มประเภทเดียวกัน 6 เท่า
2. เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่ถือธงนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม
3. เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน (Sustainable Development)





ส่งผ่านแนวคิดสู่พนักงาน

ประเด็นสำคัญผมมีความเชื่อในเรื่องของ DNA คือทำอะไรต้องพยายามปลูกฝังไปในจิตวิญญาณของคน เพราะว่าคนจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุด เวลาที่ไม่ต้องถูกสั่งถูกสอนว่าต้องทำอะไร มนุษย์เรามีศักยภาพมากมหาศาล โดยเฉพาะเมื่อเขารู้สึกว่ามีอิสระ เพราะว่าสิ่งสำคัญที่สุดของการได้เกิดมาเป็นมนุษย์ คือ สิทธิเสรีภาพในการเลือก ผมมีหน้าที่ต้องปลดปล่อยศักยภาพของคนในองค์กร แต่ทั้งหลายทั้งปวงต้องมาจากว่าต้องมีเข็มทิศที่ชัดเจน ทุกคนต้องเห็นภาพเดียวกัน ทุกคนต้องรู้ว่าจะเดินไปตรงไหน นั่นคือ เป้าหมายที่ต้องเดินไป แต่ว่าระหว่างการเดินบางที่เราอาจจะต้องปล่อย บางคนอาจจะเดินเอียงขวา เดินเอียงซ้าย เดินหรือจะตีลังกา มันก็เป็นสไตล์ เป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่ในส่วนที่เขาจะไปตรงนั้น ถ้าใจเขาไป ทำยที่สุดเขาก็ไปถึง เพราะฉะนั้นเข็มทิศหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรเราชัด

เราเป็นองค์กรที่ตั้งมาแล้วมีความชัดเจนว่า ธุรกิจจอบายมุข เราไม่แตะ อะไรที่ไม่เป็นประโยชน์ ไม่สร้างสรรค์สังคมเราไม่ทำ เพราะว่ามี ความเชื่อว่าการที่เราได้เกิดมา แม้กระทั่งตัวเอง หรือองค์กรของเรา เป็นไปเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับโลกใบนี้ ให้กับสังคม เรา มีความเชื่ออย่างนั้นจริงๆ คือว่า เราได้อัญเชิญพระราชดำรัสของพระราชบิดาที่ได้รับสั่งเอาไว้ว่า ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง (Our Soul is for the Benefit of Mankind) มาเป็นสิ่งที่เตือนใจ อันนี้คือ จิตวิญญาณของพวกเรา และทุกครั้งที่เห็นว่ามีโอกาสทำอะไร เพื่อผู้อื่นจะมีความสุขมาก มันมีพลังมาก เพราะฉะนั้นพนักงานจะมี

ส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ซบซึ้งมเยอะมาก เขาจะรู้ว่าเมื่อมีวิกฤติ
ทางการเมืองเราก็ต้องออกมาในแบบของเรา ออกมาในแบบไม่ไปตี
ไม่ไปต้อนใคร แต่ออกในแบบสไตล์ของเรา เช่น โครงการทำดีเพื่อพ่อ
และโครงการทำดีเพื่อพ่อของคนไทย“ให้”รักกัน ตอนนี่ก็เป็น CSR Brand
ที่ดังที่สุด

วัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทุกคน
จะมีหัวใจอย่างนี้เหมือนกันทั้งหมด เราไม่สามารถบอกได้ว่าหัวใจดี
ทุกคน แต่ผมเชื่อว่าพื้นฐานเหมือนกัน แต่ใครจะมาก ใครจะน้อย
ก็ปล่อยเป็นธรรมชาติ คนแต่ละคนไม่เหมือนกัน และผมก็ไม่เดือดร้อน
ว่าแต่ละคนเป็นอย่างไร แต่ว่าเราก็สร้างบรรยากาศ และสร้าง
สภาพแวดล้อมที่เขาจะลุกขึ้นมาทำอะไรเพื่อสังคม

ในเรื่องนี้คุณพิมพ์กานต์ ไชยสังข์ ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย
ต่างประเทศได้ถ่ายทอดแนวคิดที่ได้รับมาจากองค์กรว่า “เราคิดว่าเรา
ทำธุรกิจด้วยการดูแลคน ดูแลโลก โดยที่เรายังมีกำไรอยู่ ความมุ่งมั่น
ของเราที่จะทำธุรกิจช่วยให้หลายองค์กร หันกลับมาดูตัวเอง บางองค์กร
ก็เอานโยบายนี้ไปลองใช้ ซึ่งก็เชื่อว่าสามารถทำให้องค์กรของเรา
เติบโตไปได้ด้วย อาจจะโตอย่างช้าๆ แต่มันคงและยั่งยืน เพราะเรา
คิดว่านโยบายหรือแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้า
พระเจ้าอยู่หัวเอามาใช้ได้จริงๆ และก็เชื่อว่าสิ่งนี้ที่กำลังเดินอยู่ เรามา
ถูกทางแล้ว และจะสามารถทำให้ประเทศชาติดำเนินไปได้อย่างมั่นคง
จริงๆ”



ส่งผ่านแนวคิดสู่พนักงาน

1. มีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน
2. ให้อิสระในการคิด ตัดสินใจและปฏิบัติ
3. สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้ทำตามวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแห่งความสุขในแบบของดิซี

ในองค์กรของเรา มีสวัสดิการหลายอย่าง ซึ่งไม่สงวนลิขสิทธิ์ องค์กรอื่นเอาไปใช้ได้เลย เช่น เลี้ยงอาหารพนักงาน 2 มื้อ กลางวัน เย็น แล้วมีวันหยุดสำหรับวันเกิดของคุณพ่อคุณแม่พนักงาน เพราะผมมีความเชื่อว่า คนเราจะประสบความสำเร็จ เจริญรุ่งเรือง แล้วก็มีความสุขได้นั้น ความกตัญญูเป็นความดีเบื้องต้น พระพุทธเจ้าตรัสว่าความกตัญญูเป็นเครื่องหมายของคนดี เพราะฉะนั้น ถ้าเราไม่กตัญญูต่อบุพการี เราไม่มีความสุขแท้จริง ไม่มีความเจริญแท้จริงแน่นอนดีใจเพราะหลาย ๆ คนไม่เคยรู้เลยว่าคุณแม่เกิดวันอะไร เขารู้สึกดี คุณพ่อคุณแม่ก็รู้สึกดีว่าทำไมไปกราบเท้าคุณแม่คุณแม่มีคุณแม่คุณแม่มาที่ออฟฟิศเลยบอกว่าลูกเขาเปลี่ยนไปหลังจากที่มาทำงานที่นี่และสวัสดิการของเรา ก็พยายามทำให้ดีที่สุด



ผมคิดว่า พนักงานมีความสุข ผมรู้สึกว่าเขามีความสุขภาคภูมิใจอันหนึ่งที่ผมเห็นชัดเจนคือ เขาภาคภูมิใจกับการที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหลายๆ ครั้งที่เราทำอะไร เขาก็จะน้ำตาไหลหรือน้ำตาซึมด้วยความสุข ความซาบซึ้ง ความปีติ หลายๆ ครั้งที่เราทำงานออกไปจะมีลักษณะนี้ ซึ่งเราก็มองอยู่ ตัวผมเองก็เป็นด้วยเราทำงานหลายๆ ครั้งก็ร้องไห้ออกมา ด้วยความซาบซึ้งที่ว่าเรามีโอกาสได้ดูแลคนอื่น เป็นประโยชน์ให้กับผู้อื่นและธุรกิจของเราองค์กรของเราก็เป็นต้นแบบ ผมยกตัวอย่างว่าเราเป็น Trend Setter หรือว่าเป็นผู้นำทางความคิดอย่างไรบ้าง เช่น ตอนเช้ามีการสวดมนต์สมาทานศีล เวียนกันออกไปสวดมนต์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้บริหารต้องออกไปคุย ตอนบ่ายพนักงานต้องออกไปคุย โดยมีเสียงตามสายทั้งออฟฟิศ ซึ่งจะเป็นช่วงที่เขาจะมาถอดรหัสธรรม และตอนเย็นจะมีการยืนตรงเคารพธงชาติทุกวัน เข้าแถวร้องเพลงทุกวัน แล้วก็สวดมนต์ก่อนกลับบ้านทุกวัน เรารู้สึกดี คนที่มาติดต่อกันด้วยยังบอกว่าดี เพราะขนาดหน่วยงานราชการยังไม่ทำเลย ซึ่งในระบบตรงนี้ของเราผมก็แปลกใจว่าองค์กรอื่นต้องขอเข้ามาดูงาน

ทุกวันอังคารและวันพุธ เราก็จะเปิดออฟฟิศ สำหรับบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ กิจกรรมที่ทำประจำทุกวันอังคาร วันพุธก็คือปฏิบัติธรรม ก็จะนิมนต์ครูบาอาจารย์ มาแสดงธรรม สวดมนต์ไหว้พระก่อนแสดงธรรม แล้วก็นั่งสมาธิ ก็ทำกันมานานแล้ว ทุกคนก็แปลกใจว่าถ้าคิดเป็นมูลค่าตรงนี้ค่าเช่าออฟฟิศแพงมาก แพงที่สุด ตึกนี้ชั้นนี้แพงที่สุด แต่ปรากฏว่าเราจัดกิจกรรมที่ไม่ได้เก็บเงินเก็บทอง หรือหาประโยชน์ทางด้านการค้าทางธุรกิจเลย แล้วเราก็อ่านมานาน อย่างที่



ผมบอกว่าถ้าเราดูแลคนอื่น ธุรกิจของเราก็ได้รับการดูแลเอง

การปฏิบัติธรรมเราก็เป็นองค์กรแรกๆ ในประเทศไทย ที่ส่งพนักงานเข้าปฏิบัติธรรม 8 วัน 7 คืน ไม่ถือว่าเป็นวันลา และเราเป็นบริษัทแรกในเอเชียที่มี Press Center อยู่ในออฟฟิศเราเอง ดูแลนักข่าว เป็น PR แห่งแรกในเอเชีย ตอนนั้นทุกที่ก็มีหมด ไม่ใช่แค่ในประเทศไทย ในเอเชียก็มีด้วย เพราะเราก็ถือว่าต้องดูแลคน ต้องดูแลวิถีชีวิตของนักข่าว โดยเฉพาะในช่วงที่มีวิกฤติทางการเมืองก็ได้ประโยชน์มาก เพราะเราเป็นองค์กรที่มีความหนักแน่นในการทำหน้าที่ และการเอื้อประโยชน์ โดยเฉพาะในช่วงที่วิกฤติจะต้องเข้มแข็งเป็นที่พึ่งให้ได้ เพราะฉะนั้นเรื่องพวกนี้ถามว่ามีความสุขไหม ผมมีความสุขมากเพราะว่าในระหว่างที่เราทำงานไปด้วย ก็สามารถจะช่วยดูแลอะไรต่างๆ ไปด้วยได้ และผมก็เชื่อว่าพนักงานของเราก็มีความสุขด้วย

ซึ่งดร.วิทย์ สิทธิเวคิน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด สนับสนุนในเรื่องนี้ว่า “การทำงานที่นี้คนแต่ละเป็นคนสำคัญทุกคนให้เกียรติกันและกัน เวลาเราทำผิดพลาด คนให้อภัย เป็นองค์กรที่ปลอดภัยเมือง ไม่มีใครแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น อัตตาของแต่ละคนอยู่ในระดับที่ต่ำมาก นี่คือ ความอบอุ่นใจ องค์กรเราอาจไม่ได้มีมูลค่าทางการตลาดเป็นหมื่นเป็นแสนล้านแต่ผมเชื่อว่าเรามีความสุขใจมากกว่าหลายๆ องค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรในโลกตะวันตก”



ความสุขในแบบของดีซี

1. สวัสดิการเลี้ยงอาหารพนักงาน 2 มื้อ กลางวัน เย็น และมีวันหยุดสำหรับวันเกิดของคุณพ่อคุณแม่พนักงาน
2. ตอนเช้ามีการสวดมนต์สมาทานศีล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และตอนเย็นมีการยืนตรงเคารพธงชาติ สวดมนต์ก่อนกลับบ้านทุกวัน
3. ทุกวันอังคาร วันพุธมีการปฏิบัติธรรม นิมนต์ครูบาอาจารย์มาแสดงธรรม
4. ส่งพนักงานเข้าปฏิบัติธรรม 8 วัน 7 คืน ไม่ถือว่าเป็นวันลา
5. ทุกคนให้เกียรติกันและกัน ให้อภัยกัน เป็นองค์กรที่ปลอดการเมือง ไม่มีใครแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น
6. ภาครัฐมีใจกับการที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีโอกาสได้ดูแลคนอื่น เป็นประโยชน์ให้กับผู้อื่น และองค์กรก็เป็นต้นแบบให้ที่อื่น



หัวใจสีขาวทุกกาย่างคือความสุข

แม้ผมทำกิจกรรมเพื่อสังคมเยอะมาก แต่ก็มีเวลาเพียงพอในการบริหารจัดการบริษัทหรือดูแลธุรกิจ ผมอยากบอกเคล็ดลับของธรรมชาติ เคล็ดลับของจักรวาล เมื่อจิตของเรากว้างใหญ่ที่จะไปดูแลมหาชนมากเท่าไร ตัวเราเองก็จะได้รับการดูแลมากเช่นเดียวกัน นี่คือกฎของธรรมชาติมากเลย หลายคนอาจมองข้ามไป หลายคนอาจจะบอกว่าเรามัวแต่เอาเวลา เอาทรัพยากรของเราไปดูแลคนอื่น แล้วตัวเราเองจะดูแลได้ไหม ปรากฏว่าได้ คือถ้าเราคิดว่าหัวใจเป็นสุข ทุกครั้งที่มันเต้นเพื่อผู้อื่น เราจะป่วยไม่ได้ จะเครียดจะทุกข์ไม่ได้ จังหวะการเต้นของหัวใจเรามันเพื่อคนจำนวนมาก เพราะฉะนั้นถามว่าตัวเราได้รับการดูแลดีไหม ดีมากๆ อันนี้ผมยืนยัน ธุรกิจของเราได้รับการดูแลดีมากเลย พอประกาศไม่รับเป็นที่ปรึกษาให้ธุรกิจอบายมุข คนเข้ามามหาศาลเลย เพราะจิตของเรามันแผ่กว้างออกไปและเป็นจิตที่บริสุทธิ์

แล้วในการขับเคลื่อนงานอย่างนี้ เราต้องมีอัตตาของตัวเองให้น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย หรือกิเลสที่ทำเพื่อตัวเอง ทำเพื่อมาเสริมเพื่อให้ตัวเองดูดีจะต้องไม่มี เพราะถ้ามีเมื่อไหร่ เท่ากับเป็นการทำดีเอาหน้า ทำดีหวังผล ทำเพื่อคนอื่นก็จริงแต่หวังให้ตัวเองได้รับคำชื่นชมยกย่อง จะไม่ได้รับผลสำเร็จ คือ จิตตรงนี้มันต้องใหญ่มันต้องแผ่กว้าง ผมยืนยันเลยเพราะว่าผมทำตรงนี้มานาน ว่าธุรกิจอยู่ได้มันมีพลังอะไรบางอย่างเข้ามาช่วยตลอดเวลาเลย จังหวะ หรืออะไรบางอย่างก็จะเข้ามาโดยที่เรานึกไม่ถึง มองไม่เห็น แต่มีอยู่ตลอดเวลา

หัวใจสีขาวทุกก้าวย่างคือความสุข

1. คิดว่าหัวใจเป็นสุขทุกครั้งที่เดินเพื่อผู้อื่น จะป่วยไม่ได้ เครียดหรือทุกข์ไม่ได้ จังหวะการเต้นของหัวใจเพื่อคนจำนวนมาก
2. ลดอัตราของตัวเองให้น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย หรือกิเลสที่ทำให้ตัวเอง ทำเพื่อมาเสริมเพื่อให้ตัวเองดูดีจะต้องไม่มี

อุปสรรคขององค์กรสีขาว

เมื่อเราประกาศไม่รับเป็นที่ปรึกษาให้ธุรกิจอบายมุข ก็เจอบททดสอบทั้งข้างใน และข้างนอกองค์กร ตอนนั้นประกาศเมื่อประมาณ 18 ปีที่แล้ว ผมเป็นเบอร์หนึ่งของบริษัท MDK Consultants (Thailand) Co.,Ltd. นั่งเป็น CEO เมื่อเห็นแล้วว่าเราถือเข็มทิศองค์กร ก็ประกาศนโยบายเลย ปรากฏประกาศแล้วนายไม่พอใจ สั่งให้ยกเลิกประกาศนี้ด่วนเพราะขัดกับ Code of Conduct ของบริษัทแม่ ที่จดทะเบียนอยู่ที่อังกฤษ คือถึงแม้ว่าเราจะเป็นบริษัทเล็กๆ แต่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยักษ์ใหญ่ระดับโลก คือเขาต่ำเลยได้เห็นแก่ตัวคือตอนนั้นผมก็เป็นเด็กด้วยอายุประมาณ 28-29 ปี ประกาศนโยบายผลงานก็ไม่มี เขาก็สงสัยว่าทำไมมีอะไรที่แปลกไม่เหมือนชาวบ้าน อันนี้ก็คือบททดสอบแล้ว และพอประกาศไม่เอาบ๊ีบ ลูกค้าอยากได้ทันทีเหมือนกับว่าองค์กรนี้น่าสนใจ วิ่งมาเลย แต่ว่าทั้งหลายทั้งปวง



นั่นคือแรงกดดันข้างนอก ไม่สำคัญเท่ากับแรงกดดันข้างใน อันนี้ผมยอมรับตรงๆ ว่า ช่วงแรกที่ประกาศนโยบายนี้ ใจยังไม่มั่นคงพอถามใจตัวเองว่าอยากทำอะไร อยากทำ เพราะว่านายก็อยากทำ ลูกน้องก็อาสาทำ ลูกค้าก็วิ่งมาเลย ค่าตอบแทนก็มีมหาศาล ใจตัวเองอยากทำ มากนี่คือบททดสอบที่สำคัญ ผมจะต้องต่อสู้กับใจตัวเอง 3 ปี นอนไปพลิกไปพลิกมาทำเถอะๆ อยากทำ แต่ทำยที่สุดมหัศจรรย์ก็เกิดขึ้น ปาฏิหาริย์แห่งธรรม ก็คือว่าอะไรก็ตามที่เราคิด เชื่อ พุด และก็ทำซ้ำๆ จะกลายเป็นจิตวิญญาณของเรา

เมื่อมาตั้งบริษัทเองตอนนี้ทำไม่ได้แล้วจริงๆ และไม่ใช้แค่ผม พนักงานทั้งหมดทำไม่ได้แล้วจริงๆ มันกลายเป็นชีวิตเราไปแล้ว แต่เราต้องผ่านบททดสอบให้ได้ อันนี้คือสิ่งที่เจอมา แล้วเจอเยอะมาก แต่สิ่งที่จะเล่าต่อจากนี้ก็คือว่า ปาฏิหาริย์แห่งธรรมเกิดขึ้นจริง ธรรมะจัดสรรหรือว่าจักรวาลจัดเรียง หลังจากเราไม่ทำกับธุรกิจเหล่า ไวน์ บุหรี่ เสื่อมเสียสังคมแล้ว 7-8 ปี ปรากฏว่าสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นบนโลกใบนี้ ในสังคมไทยในประเทศชาติก็เกิดขึ้น กองทุนสสส. เกิดขึ้น หลังจากผมประกาศนโยบายนี้ 7-8 ปี คราวนี้ถามว่าถ้าจะมีบริษัท ประชาสัมพันธ์เข้าไปทำงานให้กับ สสส. ในโครงการดีๆ เพื่อสังคม เมาไม่ขับ นี่เป็นคนคิดเองเลย และทำดีเพื่อพ่อ โครงการดีๆ เพื่อสังคม ตอนนี้ก็ยังทำงานให้กับ สสส. อยู่หลายๆ โครงการอย่างทูลตกความดีแห่งประเทศไทย สสส. ก็เข้ามาสนับสนุน เพราะว่าเขาก็เห็นว่าเป็นเนื้อแท้ของเราจริงๆ

อุปสรรคขององค์กรสีขาว

1. ความกดดันทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร จากความเห็นที่แตกต่างกันของเจ้านาย ลูกน้อง และลูกค้า
2. ความกดดันจากความไม่มั่นคงของใจตนเอง

การพัฒนาองค์กร

เราเป็นองค์กรที่เน้นเรื่อง **ระเบียบวินัย** เป็นอันดับแรก อาจดูว่าเราเน้นเรื่องใจเรื่องธรรมะแต่เราเน้นเรื่องวินัยเป็นอันดับหนึ่ง เช่น ไครมาสาย ต้องเลี้ยงขนมพนักงานคนอื่นทั้งออฟฟิศ คือ เป็นการลงโทษแบบน่ารัก แต่เราเป็นองค์กรที่ไม่หย่อนยาน เพราะพระพุทธเจ้าก็ตรัสไว้ว่า มนุษย์ต่างจากสัตว์เดรัจฉานตรงที่มีระเบียบวินัย ถ้ามนุษย์ไร้ซึ่งระเบียบวินัยก็ไม่ต่างอะไรกับสัตว์เดรัจฉาน และผมก็เอามาใช้กับพนักงานทุกคน นี่คือ ระเบียบวินัยที่ทุกคนต้องมี เพราะฉะนั้นเราเป็น**องค์กรที่งานต้องเสร็จไม่มีข้ออ้าง** เราก็พยายามพัฒนาเกิดเป็นมนุษย์แข่งสูงไม่แข่งต่ำ ไม่มีข้ออ้าง และอย่าไปอ้างว่าคนอื่นไม่ตัวอย่างไร เราคือ “มนุษย์” อันนี้สำคัญ เราก็มีโปรแกรมตรงนี้มาจากหลักธรรมของพระพุทธเจ้าในการฝึกพัฒนา เพราะฉะนั้นใครจะมีข้ออ้างผมบอกว่าดูพระพุทธเจ้า ดูพระเจ้าอยู่หัว เป็นไอดอล (Idol) ของเรา เราต้องไอดู (I Do) คือทำตาม นี่คือคอนเซ็ปกว้างๆ



ในกระบวนการพัฒนาเราให้ความรู้เยอะ ทั้งในแง่ของทักษะการทำงานในเรื่องทฤษฎี เรื่องความจำต่างๆ ทั้งหลาย แต่เราเน้นเรื่องรูัจริง คือต้องลงมือปฏิบัติ ต้องทำจริง ๆ รูัจริง ๆ พอรูัจริงแล้วมันไม่ใช่การเรียนรู้ผ่านสมอง แต่เป็นการเรียนรู้ผ่านหัวใจ รูัจริงเขาลงมือปฏิบัติเราจึงเน้นกิจกรรมเพื่อสังคม เพราะรูัจริงแล้วเขาไม่ต้องท่องจำ เราจะไม่เน้นการฟังพาข้อมูลแบบทฤษฎีภูมิ หรือ Secondhand Knowledge ที่คนอื่นเรียกว่า Secondary Information ไม่เอาอย่าไปอ้างว่าคนอื่นพูดอย่างนั้น อย่างนี้ ต้องเห็นจริง ต้องลงมือปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้ผ่านหัวใจ แล้วมันจะจารึกอยู่ในหัวใจไม่ต้องจำ

แต่ว่าทั้งหลายทั้งปวงก็ยังสู้สู้ไม่ได้ รู้แจ้งหมายถึง ทำแล้วทำอีก เรียนรู้จนเรารู้ว่าจะพัฒนาตรงไหนอีก ตรงไหนดีแล้ว อันนั้นคือรู้แจ้ง ทำไปเรื่อยๆ ทำซ้ำๆ แล้วมีการประมวล ประเมิน วิมังสา จนกระทั่งรู้แจ้ง อันนี้เป็นการรู้แบบรู้สึก รู็รอบ อันนี้คือการพัฒนา



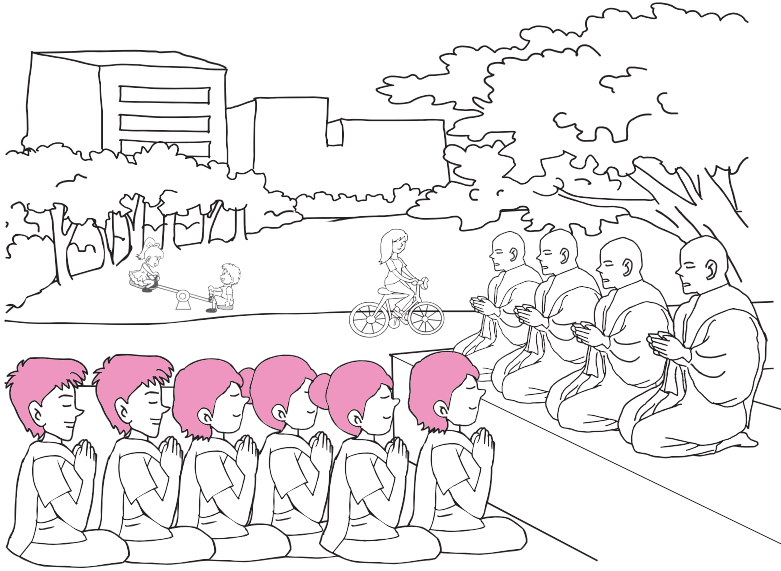
ทุนมนุษย์ของเรา คือเราให้ลงมือปฏิบัติ เรามีช่วงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องหนึ่งที่ทำบ่อยมากคือ เรื่องของการทำไดอะล็อก คือนั่งแชร์ ความรู้กันทั้งหมด แบบไม่มีระดับชั้น ไม่มีใครเป็นเจ้านาย ใครเป็น ลูกน้อง มาแลกเปลี่ยนรู้กันว่าสิ่งที่เขาได้ทำไป เขาได้เรียนรู้อะไรกับ ตัวเขาเอง แล้วมาแชร์ซึ่งกันและกัน มันเป็นการขยาย เป็นเรื่อง KM (Knowledge Management) ที่ดีกว่าการเรียนรู้ลักษณะอื่น

การพัฒนางองค์กร

1. เน้นเรื่องระเบียบวินัยเป็นอันดับแรก
2. เน้นเรื่องรู้จริง คือต้องเห็นจริง ต้องลงมือปฏิบัติ
3. การทำไดอะล็อก คือนั่งแชร์ความรู้กันทั้งหมดแบบไม่มีระดับชั้น ไม่มีใครเป็นเจ้านาย ใครเป็นลูกน้อง มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน



เส้นทางสีขาว ก้าวต่อไปของดีช



เรายังมุ่งมั่นในการเป็น Facilitator ผมถือว่าบทบาทนี้สำคัญ เป็นกระบวนการที่สำคัญของสังคม เป็นพลังที่จะช่วยเปลี่ยนสังคม ผมเห็นว่าเรามีความสามารถและมีความพร้อมตรงนี้สูง ในการที่จะดึงเอาหลายๆ ภาคส่วนเข้ามาจับมือกัน ทำอะไรบางอย่างบางอย่าง ซึ่งเราเองก็ไม่สามารถทำให้สำเร็จด้วยตัวเอง แต่ว่าการทำหน้าที่เป็น Facilitator ตรงนี้เชื่อว่าเราก็จะทำต่อไป ตอนนี้มีโครงการทูตความดีแห่งประเทศไทย และเราก็ได้มีการเปิดเป็นสำนักงานทูตความดีด้วย คือว่าเราเชื่อในพลังความดีของคนไทย 60 กว่าล้านคน คือเราไม่ตัดสินว่าใครดีหรือไม่ดี ถือว่าดีหมด โจทย์ของเราคือจะทำอย่างไรที่จะไป กระตุ้นต่อมความดีที่มีอยู่แล้วในตัวคนทุกคนให้มันเบ่งบานขึ้นมา นั่นเป็นบทบาทที่ผมตั้งใจจะทำ และได้บอกพนักงานแล้วว่านั้นคือสิ่งที่เราจะต้องทำ

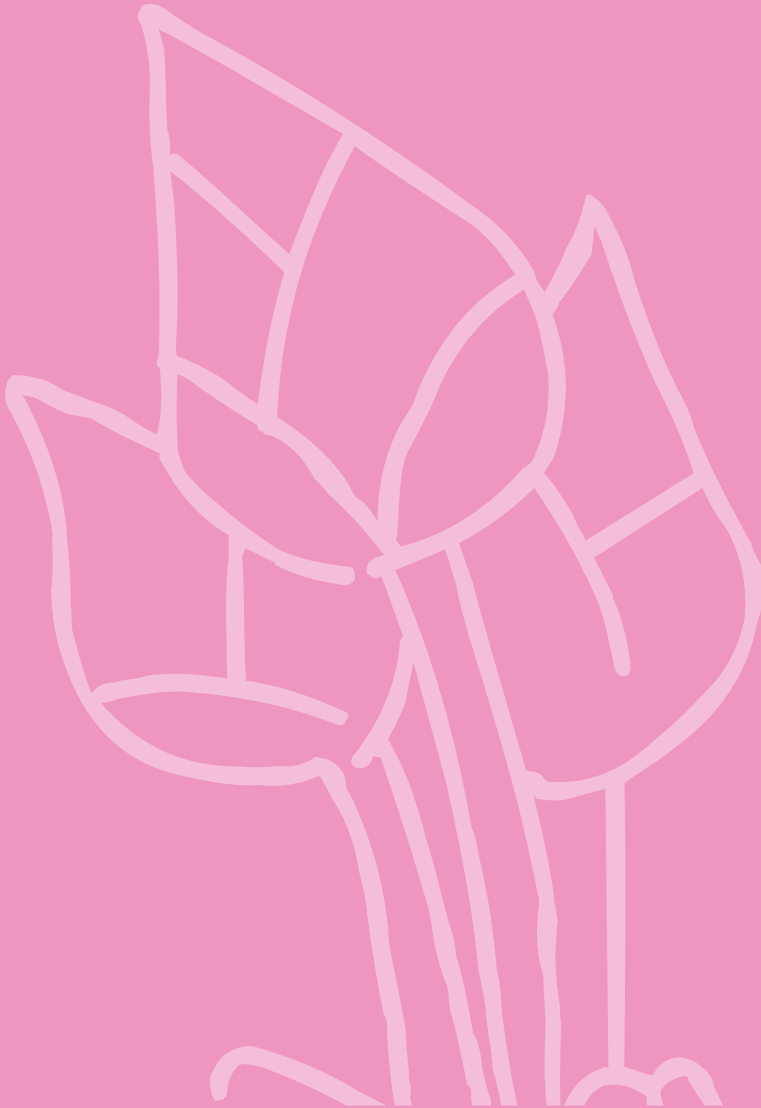


ถ้าทำได้ อีกไม่กี่ปีผมตั้งเป้าหมายไว้เลยว่าเราควรจะเป็นต้นแบบของโลกทางด้าน CSR ทางด้าน ISR ก็คือเป็นต้นแบบทางด้านความดี เป็นมหาอำนาจแห่งความดี ซึ่งผมว่าเราทำได้ ถึงแม้หลายคนจะประมาณเหมือนกัน แต่ผมชอบทำในสิ่งที่คนบอกว่าการทำไม่ได้ ผมชอบมาก คือทุกอย่างเป็นไปได้ใหม่ ขึ้นอยู่กับจิตของเรา ถ้าจิตเราเปิดแล้ว ทุกอย่างก็วิ่งเข้ามาเอง แต่ตอนนี้เปิดจิตก่อน คำว่าไม่ได้ ทำไม่ได้ เป็นไปไม่ได้ ให้ตัดออกตราบที่เรายังมีลมหายใจของความเป็นมนุษย์ตัดคำนี้ออกไป Anything is Possible ทุกอย่างเป็นไปได้ทั้งนั้น เพราะฉะนั้นเราก็อาสาที่จะทำตรงนี้ต่อไป และเรื่องทูตความดีแห่งประเทศไทย เราก็ต้องการจะเชิญชวนอาสาสมัครให้ทุกคนมาสมัคร เพราะทุกคนมีความเป็นทูตความดีอยู่แล้ว

เส้นทางสีขาว ก้าวต่อไปของดีซี

1. มุ่งมั่นในการเป็น Facilitator ดึงหลายภาคส่วนมาทำสิ่งที่ประโยชน์กับสังคม
2. ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะเป็ต้นแบบของโลกทางด้านความดี เป็นมหาอำนาจแห่งความดี

เคล็ดลับ ปั่นสุข ในองค์กร



Happy SMEs องค์กร "ปั่นสุข"



ปัจจัยพื้นฐาน

ผู้นำองค์กรเป็นผู้ใฝ่ในธรรมะทำธุรกิจโดยเห็นจุดยืน การสื่อสารบนพื้นฐานของความจริง ดำเนินธุรกิจบนหลักของ คุณธรรมจริยธรรม เพื่อความสำเร็จอันยั่งยืนบนความลงตัวของ ธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

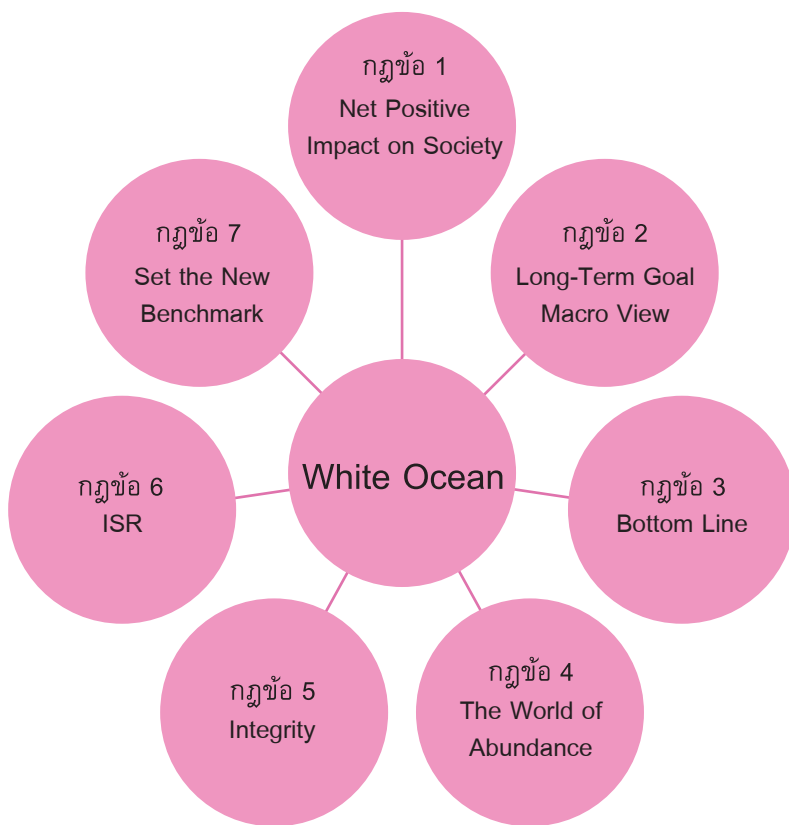
วิธีการบริหารจัดการ

White Ocean Strategy กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว เป็น พื้นฐานในการบริหารงานและใช้ชีวิตที่ตั้งมั่นอยู่บนคุณงาม ความดี มีศีลธรรม และปรับมุมมองจากการตัดทวงผลประโยชน์จาก สังคมมาเป็นการช่วยเหลือ แบ่งปัน และเป็นส่วนหนึ่งของส่วนรวม โดยไม่วาง 'ตัวเอง' เป็นศูนย์กลาง และไม่เห็น 'ผลกำไร' เป็นสิ่งสำคัญ สูงสุดจนละเลยมิติด้านอื่น จึงทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดย หลักการของน่านน้ำสีขาวมีอยู่ด้วยกัน 7 ประการ ได้แก่

- 1) การเกิดขึ้น และมีอยู่ขององค์กรเป็นไปเพื่อสร้างผลเชิง บวกต่อสังคมโดยรวม (Net Positive Impact on Society) เอาความรู้ความสามารถทรัพยากรขององค์กรไปสร้าง ประโยชน์แก่สังคม
- 2) ตั้งเป้าหมายระยะยาว และมองภาพใหญ่ในระดับมหภาค (Long-term Goal, Macro View) การคิดกว้าง มองไกล ใฝ่สูง มองถึงระยะยาวมากกว่าผลเพียงระยะสั้น ทำให้ องค์กรก้าวไปสู่ความยั่งยืน



- 3) **Bottom Line** แสวงหาจุดสมดุลระหว่างคน (People) สิ่งแวดล้อม (Planet) และผลกำไร (Profit) โดยมีความมุ่งมั่น หนักแน่น ศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงสังคม (Passion) เป็นแกนกลางในการขับเคลื่อน
- 4) ยืนอยู่บนหลักการของโลกอันสมบูรณ์ (The World of Abundance) มองว่าทรัพยากรของโลก มีอยู่อย่างสมบูรณ์ ไม่จำเป็นต้องแข่งขัน แข่งแย่ง Everyone is the Winner ทุกคนเป็นผู้ชนะร่วมกันได้ และมีคอนเซ็ปต์ Share & Ownless โลกนี้คือการแบ่งปัน
- 5) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม ความเป็นจริง และความเป็นเนื้อแท้ (Integrity) เป็นการตั้งมั่นอยู่ในคุณงามความดีโดยเนื้อแท้ ทั้งในสิ่งที่เราคิด พูด เชื่อ และทำโดยไม่ได้สร้างภาพ
- 6) เป็นองค์กรที่เปิดจากข้างในและมี DNA ความรับผิดชอบ อยู่ในตัวพนักงานทุกคน (Individual Social Responsibility) โดยการเปลี่ยนแปลงคนในองค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม ก่อนจึงจะขยายสู่สังคม
- 7) เป็นผู้สร้างบรรทัดฐานใหม่ให้เกิดขึ้นในวงการ (Set the Benchmark) เป็นองค์กรที่กล้าคิดนอกกรอบ เป็นผู้นำทางความคิดของสังคม และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การมีอิสรภาพ ความคิดไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด





ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

บริษัทมีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ตัวเองได้คำตอบว่า การมีอยู่ขององค์กรสามารถสร้างอะไรให้เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทางที่ดีขึ้นได้อย่างไร โดยมองว่า**ต้นทุนที่สำคัญที่สุด คือ คน** ดังนั้นจึง**เน้นการพัฒนาและดึงศักยภาพของคน**ออกมาให้มากที่สุดโดยใช้**วัฒนธรรม**เข้ามาเป็นเครื่องมือทั้งการปฏิบัติธรรม และการสมาทานศีล เพราะเชื่อว่าหากคนเรามีจิตใจที่ดี และตั้งอยู่ในศีลธรรม ทุกอย่างจะบรรลุปเป้าหมายได้ง่าย และคนจะมีความสุขในการทำงานกับองค์กร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กร ทั้งผู้บริหาร และพนักงาน (Knowledge Management) โดยเน้นการสื่อสารที่ครอบคลุมทั้งองค์กร และที่สำคัญผู้นำปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกน้อง พร้อมกับการเป็นโค้ชโดยไม่ออกคำสั่งเพียงอย่างเดียว โดยยึดหลักว่าวิธีการจูงใจลูกน้องที่ดีที่สุดคือ การให้ใจ ใส่ใจและจริงใจ เพราะทุกคนล้วนต้องการเป็นที่ยอมรับ อย่างไรก็ตามก็ยังเน้นเรื่องระเบียบวินัยเป็นอันดับแรก และการทำจริงรู้จริง นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก็เป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและทำให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าไปได้



เป้าหมายขององค์กร

องค์กรทั่วไปมักจะมองไปที่กำไรเป็นหลัก แต่ที่ดีซึ่งทำธุรกิจแบบที่ไม่ได้หวังผลกำไรเพียงด้านเดียว โดยทำธุรกิจควบคู่ไปพร้อมกับการทำให้สังคมอยู่ได้ และทำให้สังคมดีขึ้น แต่ขณะเดียวกันการเป็นองค์กรสีเขียวก็ไม่ใช่องค์กรการกุศล ยังเป็นองค์กรที่แสวงหากำไร เพียงแต่ไม่ได้เอากำไรเป็นตัวตั้ง โดยพยายามสร้างความสมดุลทั้งกับสังคมและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน

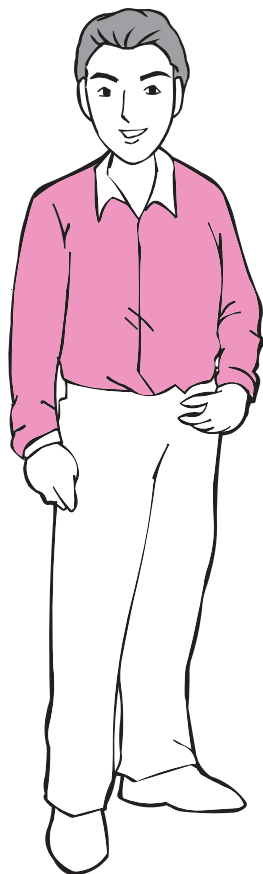
ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

บริษัทเรียนรู้ที่จะดำเนินธุรกิจตามแนวทางน่านน้ำสีขาวโดยคำนึงถึงปัจจัย 3 ประการ จึงทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน บนความสมดุลของ People Planet Profit โดยอาศัย Passion เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน ดังรายละเอียด

- 1) People (สังคม ประชาชน และกลุ่มเป้าหมายทุกภาคส่วน)
หมายรวมถึงพนักงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ที่จะสร้างความอยู่รอดให้องค์กร มีการสร้างจิตสำนึกที่ดีเพื่อสร้างความแข็งแกร่งภายในองค์กร เช่น เน้นเรื่องคนที่ทำงานด้วยว่าจะต้องสุขใจ สุขกาย อาทิ การจัดสรรห้องประชุมขนาดใหญ่ให้พนักงานได้ทำวัตรสวดมนต์เพื่อผ่อนคลาย การส่งเสริมการปฏิบัติธรรม การเลี้ยงอาหารกลางวัน และเย็น เป็นต้น



- 2) Planet (ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพ และจิตภาพ) โดยคำนึงถึงโลก สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร โดยรวมทั้งหมด ว่าองค์กรได้ใช้ทรัพยากร ไปมากน้อย เพียงใด และทรัพยากรที่มีอยู่ทำให้เกิดประโยชน์กับ สังคมได้หรือไม่ เช่น องค์กรมีหอประชุมพุทธคยาที่เปิดให้ทำกิจกรรมทางศาสนา 2 วันต่อสัปดาห์ เพื่อให้คนทั่วไปได้เข้ามาศึกษาธรรมะและปฏิบัติธรรมได้
- 3) Profit (กำไรที่เหมาะสมและแบ่งปันกับส่วนรวม) อันเป็น น้ำหล่อเลี้ยงของกิจการ ก็ยังคงเป็นสิ่งที่ต้องใส่ใจ เพราะถ้าไม่ใส่ใจ ก็จะทำให้ธุรกิจ อยู่ไม่ได้ แต่ไม่ได้ หมายความว่า เป็นเป้าหมายเดียวขององค์กร และ องค์กรพบว่าเมื่อมุ่งมั่นในการทำความดี ธุรกิจก็จะได้รับการดูแลอย่างดีเช่นกัน โดยผลที่ได้ออกมาในรูปของ ผลประกอบการที่สูง การเป็นองค์กรแห่งความสุข และเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน
- 4) โดยมี Passion ความมุ่งมั่น หนักแน่น ศรัทธาในการ ทำงานขับเคลื่อนเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดีขึ้น





ภาพรวมอุตสาหกรรม

เครื่องสุขภัณฑ์เป็นสินค้าที่จัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเซรามิกมีความสำคัญต่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และเป็นธุรกิจที่ใช้ทุนและเทคโนโลยีการผลิตสูง เดิมเครื่องสุขภัณฑ์ผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าต่อมาได้พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอย่างต่อเนื่องจนสามารถผลิตเพื่อส่งออกและนำเข้าเงินตราต่างประเทศได้จำนวนมาก โดยในปี พ.ศ. 2554 สามารถผลิตได้ถึง 7.01 ล้านชิ้น และสามารถส่งออกทำรายได้ประมาณ 134.72 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ จึงนับว่าเป็นอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ปัจจุบันธุรกิจนี้หันมาแข่งขันกันในเรื่องของดีไซน์ที่โดดเด่นตอบโจทย์ด้านอารมณ์ (Emotional) มากขึ้น ดังนั้นงานที่มีดีไซน์ชัดเจน และมีเอกลักษณ์เท่านั้นจึงจะสามารถสร้างความแตกต่างของแบรนด์ให้เข้าไปอยู่ในใจลูกค้าได้



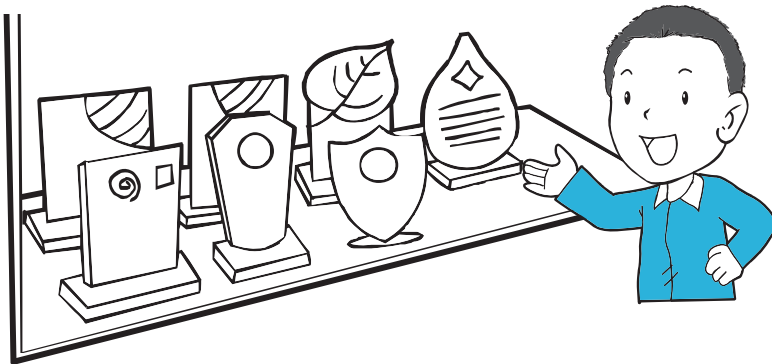
“นวัตกรรมการบรรเทาความเดือดร้อนภัยพิบัติ”

บริษัท บารูม ไลฟ์ไซน์ จำกัด



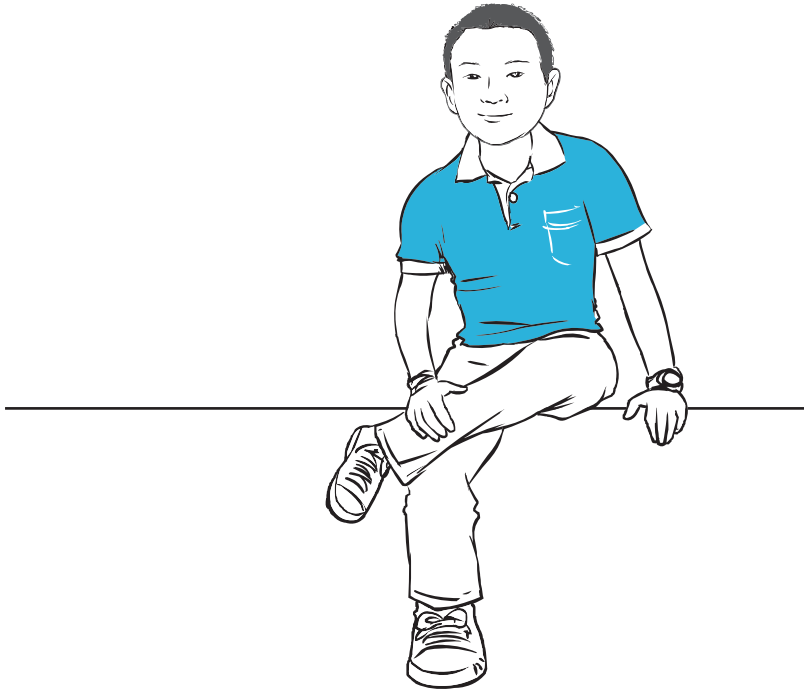
บริษัท บารูม ดีไซน์ จำกัด

จากธุรกิจเล็กๆ ที่เริ่มต้นด้วยเงินลงทุนเพียง 250,000 บาท และก่อตั้งบริษัทด้วยทุนจดทะเบียน 1 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2538 นำเข้าสินค้าสุขภัณฑ์ภายในห้องน้ำ จนกระทั่งประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 จึงหันมาพัฒนาสินค้าดีไซน์และสร้างแบรนด์อย่างจริงจังภายใต้แบรนด์ไทย บารูม ดีไซน์ ไอ-สปา และในปี พ.ศ. 2550 ได้สร้างความฮือฮาให้กับแวดวงธุรกิจสุขภัณฑ์ด้วยการไปคว้ารางวัลชนะเลิศการออกแบบจากเวทีระดับโลก 3 รางวัลซ้อน (รางวัล IF Product Design เยอรมนีในปี พ.ศ. 2550 และอีก 2 รางวัลจาก Reddot Design Award 2008 สถาบันการออกแบบที่มีชื่อเสียงที่สุดแห่งหนึ่งในโลกของเยอรมนี) และยังได้รับการคัดเลือกให้เป็นบริษัทธรรมชาติดีเด่นประจำปี 2550 ซึ่งถือว่าได้ทั้งรางวัลในด้านการยอมรับและความสำเร็จเชิงธุรกิจ





นอกเหนือจากรางวัลแล้วสิ่งที่ทำให้ บารูม ดีไซน์ได้รับความสนใจอย่างมาก คือ การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจจนประสบความสำเร็จ และการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนที่ต้องการจะก้าวข้ามจากการเป็นองค์กรธรรมดาภิบาลและนวัตกรรมไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความรักและความสุข” ภายใน 8 ปี จึงเป็นที่มาของการถ่ายทอดเรื่องราวความสุขในองค์กรโดย ดร.วัชรมงคล เบญจชนะฉัตร ประธานกรรมการ บริษัท บารูม ดีไซน์ จำกัด ซึ่งได้ถ่ายทอดไว้อย่างน่าประทับใจด้วยใบหน้าเปื้อนยิ้มตลอดเวลา





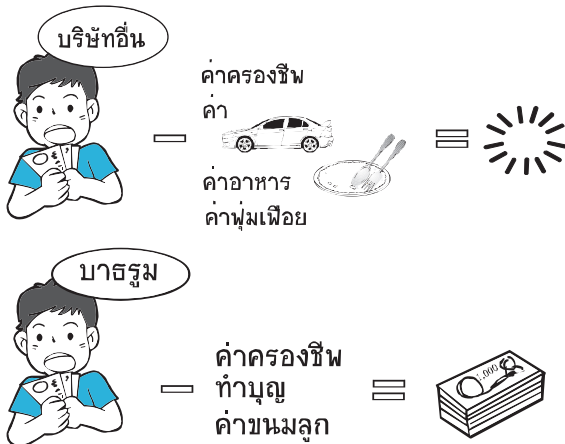
หลักการบริหารแบบพุทธ จุดเริ่มต้นของความสุข

หลังมีโอกาสได้ไปปฏิบัติธรรมที่สวนโมกข์ ท่านพุทธทาส แนะนำให้ลองใช้หลักทางพุทธในการทำธุรกิจ ท่านบอกว่าหลักการบริหารแบบพุทธใช้ได้กับทุกธุรกิจ ท่านแนะนำให้ใส่ความสุขลงไปในทุกขั้นตอนของการทำธุรกิจ โดยใช้หลักเศรษฐกิจในอุดมคติในพุทธศาสนา คือ

1. **ผลดีให้มาก** ให้ทำด้วยความรัก ความสนุกสนาน โดยใช้ **หลักอิทธิบาท 4** อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท แปลว่า หนทาง จึงแปลรวมว่า **หนทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ** ตัวที่ทำให้ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะเป็นตัวแรก คือ **ฉันทะ** แปลว่า ความรักความสุข ทำในสิ่งที่ตัวเองรัก เลือกทำธุรกิจที่ตัวเองมีความสุขเหมือนทำงานอดิเรก หลังจากนั้น **วิริยะ** คือ ความเพียร จะตามมา จะสนุกขวนขวายหาความรู้ตลอดเวลา จากนั้นจะตามมาด้วยตัวที่สาม คือ **จิตตะ** (สติ + สมภาชิ) คือ ความเอาใจใส่หมั่นปรับปรุง ไม่ทอดง่าย ๆ ตัวที่สี่ คือ **วิมังสา** หมั่นทบทวน ถ้าผิดไม่เป็นไร เอาใหม่ และเราก็พยายามเอา

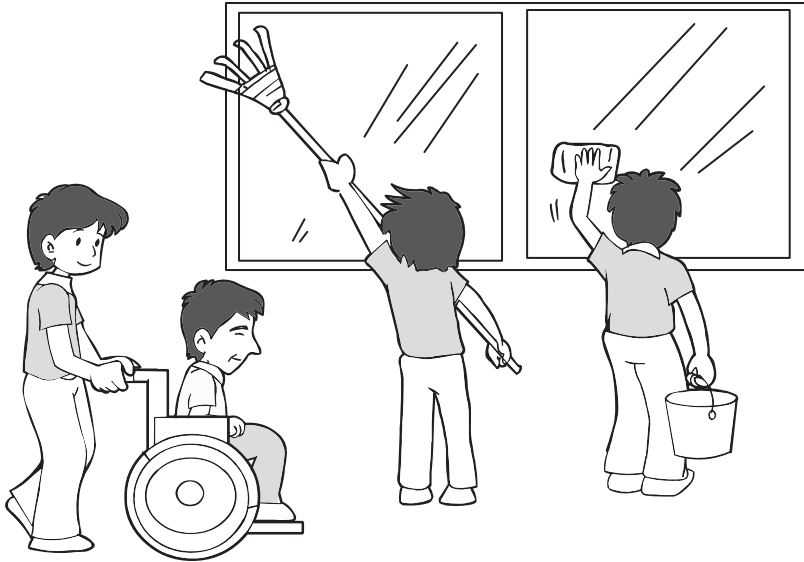
Modern Management มาใช้คือ การทำ KPIs ขององค์กรให้เป็นระบบระเบียบ ในแต่ละเรื่องของ Balance Scorecard จึงทำให้องค์กรมี Efficiency ในการแข่งขันพอสมควร

2. ใช้แต่พอดี ให้ใช้หลักอริยทรัพย์ คือ ทรัพย์อันประเสริฐ คือคำว่าสันโดษ จึงจะมีทรัพย์ หลักใหญ่ๆ คือ ความพอใจ พอใจในสิ่งที่ตนมี พอใจสิ่งที่ตนเองได้ ความพอใจอยู่ที่มุมมองที่เรามองต่อมัน และมีหลักในการเปรียบเทียบ ถ้าเปรียบเทียบกับคนที่ด้อยกว่า เราจะมากกว่าอยู่ตลอดเวลา จะทำให้มีความสุขทุกอย่างก้าว เราเอาหลักของ Modern Management มาใช้จริงๆ คือ Financial Analysis และ Risk Management ทำพอดีใช้แต่พอดีแล้วจะมีความสุข การพอใจในสิ่งที่ได้รับจะทำให้องค์กรมี Sufficiency สามารถพึ่งพาตัวเองได้





3. **เหลือเอาไว้ช่วยผู้อื่น** แนวทางของพุทธบอกว่าเราต้องช่วยคนอื่น แล้วจึงจะย้อนกลับมาทำให้เรามีความสุขลงใช้**หลักพรหมวิหาร 4** หรือ**สังคหัตถุ 4** ซึ่งสมเด็จพระเจ้าและพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใช้หลักนี้มาก **พรหมวิหาร 4** มีความสุขจากการได้ช่วยคนพอกคนพันทุกข์มีความสุขขึ้นมา เราก็มีความสุข พอเขาช่วยเหลือตนเองได้แล้วต้องช่วยให้เกิดความยั่งยืนทั้งผู้ให้และผู้รับ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวบอกว่าการให้ข้าวของเงินทองเป็นเบื้องต้น 1 ใน 4 คือ ทาน ให้แล้วมีความสุข แต่พอให้แล้วผู้รับจะอ่อนแอ และจะแบมือขอตลอดเวลา เขาไม่สามารถพัฒนาศักยภาพในการพึ่งพาตนเองและช่วยเหลือคนอื่นได้ ไม่มีประโยชน์ ขณะเดียวกันคนที่รับก็รู้สึกว่างายดีที่จะรับ ดังนั้นควรนำหลักข้อที่ สอง สาม สี่ มาประยุกต์ใช้ หลักที่สองคือ **ปิยะวาจา** หมายถึง วาจาอันเป็นที่รัก ทำให้ผู้อื่นมีความสุข เช่น คำชมเชย ต่อพนักงาน มองพนักงานเป็นคนในครอบครัว ถ้าเราให้ความรักไป ย่อมจะได้ความรักกลับมา เพราะฉะนั้น ปิยะวาจา คือ การให้ความรักที่กำลังใจคำแนะนำที่เหนือกว่านั้นคือ **สมานัตตา** คือ คำว่าจิตอาสา เป็นการเอาคนไปช่วยสังคมเอาประสบการณ์ไปช่วยแต่ยังเกิดประโยชน์ได้ไม่เต็มที่ ยังมีสิ่งที่เหนือกว่า คือ **อรรถจริยา** หมายถึง การร่วมสุขร่วมทุกข์กับผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลายอันนี้ยั่งยืนที่สุด ยากที่สุดแล้ว จะเกิดความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ หลักนี้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงใช้และเป็นแรงบันดาลใจ คือ สอนให้เขาช่วยตัวเองให้ได้แล้วไปช่วยเหลือคนอื่นต่อ ตรงกับภาษาอังกฤษที่ว่า CSR จะทำให้องค์กรเกิด Social Responsibility



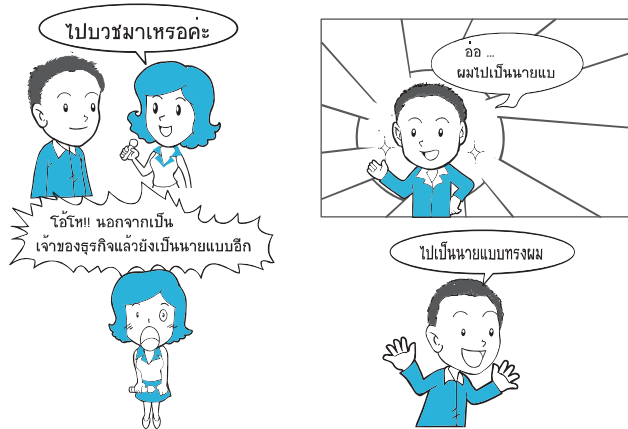
หลักการเหล่านี้คล้ายๆ กับหลัก SD (Sustainable Development) ของตะวันตก แต่มีมิติเพิ่มเข้ามาคือมีสติทุกขณะและสุขทุกขั้นตอน หลักทางพุทธลึกซึ้งกว่าศาสตร์ทางตะวันตกมาก



ส่งผ่านแนวคิดสู่พนักงานและคนรอบข้าง

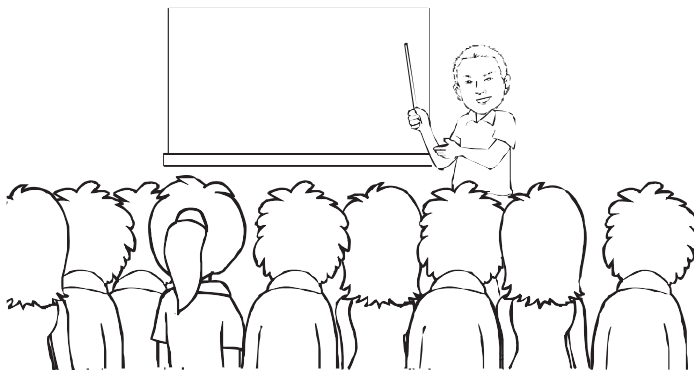
ดำเนินรอยตามพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือ **ทำให้ดู อยู่ให้เห็น** **เย็นให้สัมผัส** สังเกตได้ว่าเราเห็นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแล้วรู้สึกเย็น หรือพระอาจารย์องค์ไหนที่เราเคารพจะรู้สึกเย็น การที่จะทำให้คนรอบข้างคิดตามแค่สั่งหรือสอนไม่พอ ต้องทำให้ดู ให้เขารู้สึกว่าเราคือต้นแบบ เราสุขง่าย ๆ พอแล้ว มีเวลาในการทำประโยชน์เพื่อช่วยเหลือคนอื่น และการถ่ายทอดอีกวิธีหนึ่ง คือ **หาแนวทางพูดให้ฟัง** บริษัทมีการอบรมเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยผมเป็นคนบรรยาย พนักงานทุกคนต้องได้ฟังอย่างน้อย 3 ชั่วโมง และมีกิจกรรมในช่วงบ่ายในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเราทำกิจกรรมประเมินคนเก่ง และคนดีอย่างสมดุล บริษัทไม่โปรโมทคนเก่งแต่โปรโมทคนที่เก่งด้วยดีด้วย หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบอกว่า คนดีมี 3 มิติ คือ ชื่อสัตย์ อดทน แบ่งปันมีน้ำใจ เราพยายามทำกิจกรรมส่งเสริมคนชื่อสัตย์ในองค์กร ส่วนอดทนก็ส่งเสริม เวลาเจอปัญหาจะทำให้รู้วิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ อันที่สามคือ **ความมีน้ำใจ** ต้องบอกพนักงานว่า คุณไม่ได้เพียงทำเพื่อตัวเอง คุณมีโอกาสช่วยผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และคนในชุมชน เพราะฉะนั้นกิจกรรมต่างๆ ก็ออกมาเป็น KPIs เพื่อการวัดผล

1. ดำเนินรอยตามพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวคือทำให้ดู
อยู่ให้เห็น เย็นให้สัมผัส คือทำให้ดูเป็นแบบอย่าง



ตัดผมให้เด็กชายเขา โดยตัดเป็นตัวอย่างให้เด็ก ๆ
อีกหนึ่งกิจกรรมจิตอาสาของบารวม ดีไซน์

2. พูดให้ฟัง คือ บรรยายให้ฟังและทำกิจกรรมแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็น





องค์กรแห่งความสุขในแบบของ บารุณ ดีไซน์

ความสุขของผมอาจไม่ใช่การมีเงินหรือรวยที่สุด แต่ยึดหลักแนวทางของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับหลักทางพุทธว่า **ความสุขคือสิ่งที่อยู่ใกล้ ๆ ตัว** คือ คำว่าพอใจ ถอดรหัสออกมาคือ คำว่า พออยู่ที่ความรู้สึก **“พอแล้วดี คือพอดี”** จะทำให้เกิดความพอใจแล้ว จะทำให้เกิดความสุข โดยเฉพาะความสุขจากการให้สิ่งที่มากกว่า ความพอใจจะทำให้รู้สึกที่เราอยากแบ่งปันไปให้ Stakeholder ต่าง ๆ

บริษัทมีทุนให้บุตรพนักงานเรียนฟรีถึงปริญญาตรีและพนักงานหากทำงานเกิน 2 ปี และมีผลงานที่ดีมีทุนให้เรียนฟรีปริญญาตรีถึงปริญญาโท โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ เมื่อพนักงานเสียชีวิต เราดูแลบุตรให้เรียนจบปริญญาตรีทุกคนเดือนละ 2,000 บาท พอจบแล้วเปิดโอกาสให้ทำงานกับเราก่อน พ่อแม่พนักงานคนไหนป่วยผมไปเยี่ยมเองเอาข้าวสารอาหารแห้ง นม ยา ประมาณเดือนละ 2,000 บาทไปให้ จนกว่าจะหาย ทุกวันพุธพนักงานจะสลับกันไปช่วยงานสังคมสงเคราะห์ บ้านเด็กกำพร้า บ้านพักคนชรา พนักงานที่นี่ต้องสลับกันไปทุกคนแล้วกลับมาเล่าใน Morning Talk ว่านำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตตนเองอย่างไร บางส่วนก็ส่งไปฝึกจิตฝึกธรรมะที่วัดปัญญาன்றาราม ไป 3 วัน มีชุดขาวให้ยืมใส่ มีเงินให้ทำบุญคนละ 500 บาท โดยให้คิดเป็นวันทำงานที่บริษัททุกคนสามารถเลือกกิจกรรมของตัวเองได้ว่าอยากทำอะไร ไปวันไหน แค่มาลงทะเบียน แล้วก็ Feedback กลับมาซึ่งเราสนับสนุนกิจกรรมนี้



ขณะเดียวกันเราสอนพนักงานให้ใช้เงินอย่างมีคุณค่า และมีเงินเหลือ จึงทำโครงการสมุดรายรับรายจ่ายครัวเรือนของพนักงานทุกคนแกมบังคับจากกิจกรรมทำให้เห็นว่าเงินได้ไม่สำคัญเท่าเงินเหลือ เมื่อเราเห็นว่ารายจ่ายส่วนหนึ่งมาจากค่าอาหารจึงเลี้ยงอาหารกลางวันทุกคนฟรีทำมา 3-4 ปีแล้ว ขณะเดียวกันก็ปลูกข้าวกินเองที่โรงงานคลอง 5 พนักงานสลับกันทำหลังเวลา 16.30 น. เราปลูกผักเองในอ่างที่ไม่ผ่าน QC เราเพาะเห็ดแล้วส่งเสริมให้เขามีอาชีพเพาะเห็ดขายเอง โดยแจกเชื้อเห็ดคนละ 50 ก้อน ขณะเดียวกันก็สอนให้เขาปลูกผักไฮโดรโปนิกส์ ใช้อ่างอาบน้ำและคลุมด้วยตาข่ายเก่าๆ เป็นผักปลอดสารพิษและยังแจกอุปกรณ์ให้เอากลับไปทำที่บ้าน ที่นี้ไม่แจกเงิน แต่สอนให้เห็นคุณค่าของเงิน คนไหนที่หนี้มาก เราไปประสานกับธนาคารออมสินปลดหนี้ก้อนกระบบ แพลงดอกเบี้ยให้น้อยลงเงินเหลือมากขึ้น เพราะฉะนั้นกิจกรรมเหล่านี้เราทำเพราะรู้สึกว่าเขาเหมือนน้องเหมือนพี่ ยามเศรษฐกิจมีปัญหาเราแจกข้าวสารอาหารแห้งให้กับพนักงานปฏิบัติการที่เงินเดือนไม่ถึงหมื่น อาจไม่มากแต่ให้เขารู้ว่าเรารัก เราห่วงใยเขา พนักงานที่เงินเดือนมากก็เสียสละไม่รับ เขาขอเสียสละให้กับคนระดับล่าง จะเห็นได้ว่ากิจกรรมเราส่งเสริมการได้รับและการแบ่งปันกันไป

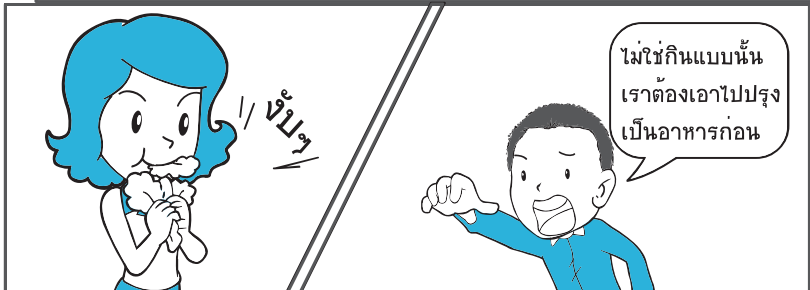
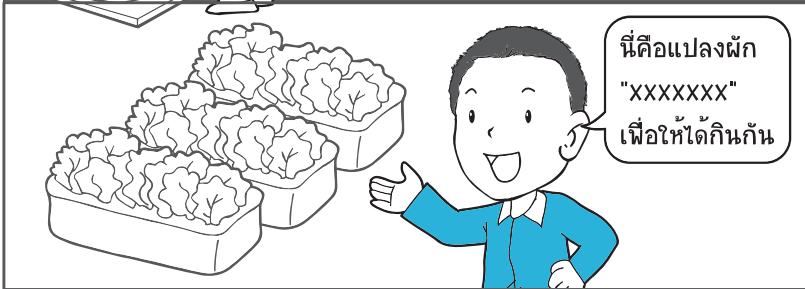
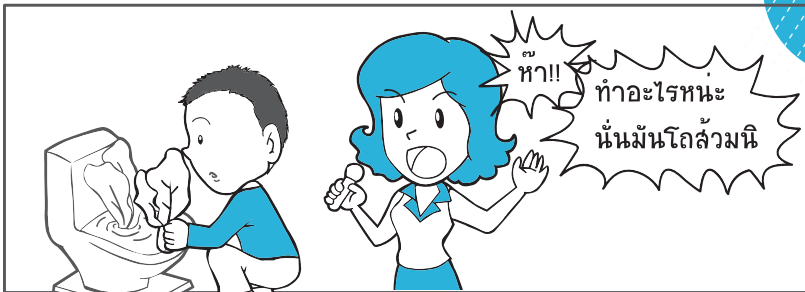


53

วันเกิดของพนักงานคือ **วันสำคัญที่สุดของบริษัท** คนไหนเกิดวันไหนต้องได้รับวันหยุดในวันนั้นให้ไปทำบุญไปอยู่กับคนที่ตัวเองรัก เรามีเค้กวันเกิดให้คนละหนึ่งปอนด์ และจับฉลากของขวัญ วันพ่อ วันแม่ เราสอนให้เขาหัดเขียนเรียงความถึงพ่อแม่แล้วมีรางวัลให้ใครจะส่งของขวัญไปให้พ่อกับแม่เราส่ง EMS ให้ฟรี เราส่งเสริมกิจกรรมนี้ เพราะคิดว่าถ้าพนักงานคนไหนไม่รักพ่อแม่ อย่าหวังว่าเขาจะรักคนอื่น เราสอนให้เขาแสดงความรัก ตอนนี้เป็นเรื่องปกติที่ทุกคนจะเขียนเรื่องราวดี ๆ ถึงพ่อแม่แล้วมาแข่งขันกัน เราชื่นชมคนที่กตัญญู กิจกรรมพวกนี้ไม่ได้ใช้เงินแต่ใช้ความรักในการขับเคลื่อน

ขณะที่พนักงานฝ่ายช่วยเหลือสังคมเสริมในเรื่องนี้ว่า

“พวกเราที่มีความสุขที่ได้ทำกิจกรรมช่วยเหลือคนอื่นที่น้อยกว่า และรัก ธาร.วัชรมรดล เหมือนพี่ชาย สามารถพูดคุยได้ทุกเรื่อง ปรึกษาได้ทุกเรื่อง”



องค์กรแห่งความสุขในแบบของบารุณ ดีไซน์

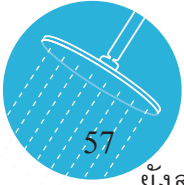
1. ทุนการศึกษาให้บุตรพนักงานเรียนถึงปริญญาตรีและให้พนักงานเรียนถึงปริญญาโท โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ และเมื่อพนักงานเสียชีวิต ดูแลบุตรให้เรียนจบปริญญาตรีทุกคน เดือนละ 2,000 บาท เมื่อจบแล้วรับเข้าทำงาน
2. เยี่ยมเยียนมอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่พ่อแม่ของพนักงานที่ป่วยจนกว่าจะหาย
3. ทุกวันพุธพนักงานจะสลับกันไปช่วยงานสังคมสงเคราะห์ บ้านเด็กกำพร้า บ้านพักคนชรา และพนักงานยังสามารถเลือกกิจกรรมได้เองตามความพอใจ
4. ส่งพนักงานไปฝึกจิตฝึกธรรมะ 3 วัน มีชุดขาวให้ยืมใส่ มีเงินให้ทำบุญคนละ 500 บาท โดยให้คิดเป็นวันทำงาน
5. โครงการสมุดรายรับรายจ่ายครัวเรือนของพนักงานทุกคน รวมถึงประสานกับธนาคารช่วยพนักงานปลดหนี้้นอกกระบบ
6. เลี้ยงอาหารกลางวันฟรีและปลูกข้าวกินเองที่โรงงาน โดยพนักงานสลับกันทำนาหลังเวลา 16.30 น.
7. ปลูกผักและเพาะเห็ดแล้วส่งเสริมให้พนักงานมีอาชีพ โดยแจกเชื้อเห็ดคนละ 50 ก้อน และแจกอุปกรณ์ปลูกผักไฮโดรโปนิกส์ให้กลับไปทำที่บ้าน
8. ยามเศรษฐกิจมีปัญหาแจกข้าวสารอาหารแห้งให้กับพนักงาน ปฏิบัติการที่เงินเดือนไม่ถึงหมื่น
9. วันเกิดของพนักงานได้รับวันหยุดในวันนั้น มีเค้กวันเกิดให้คนละหนึ่งปอนด์ และจับฉลากของขวัญ
10. วันพ่อ วันแม่ ให้พนักงานเขียนเรียงความถึงพ่อแม่ แล้วมีรางวัลให้ ใครจะส่งของขวัญไปให้พ่อกับแม่ส่ง EMS ให้ฟรี



นวัตกรรมบนความพอเพียง

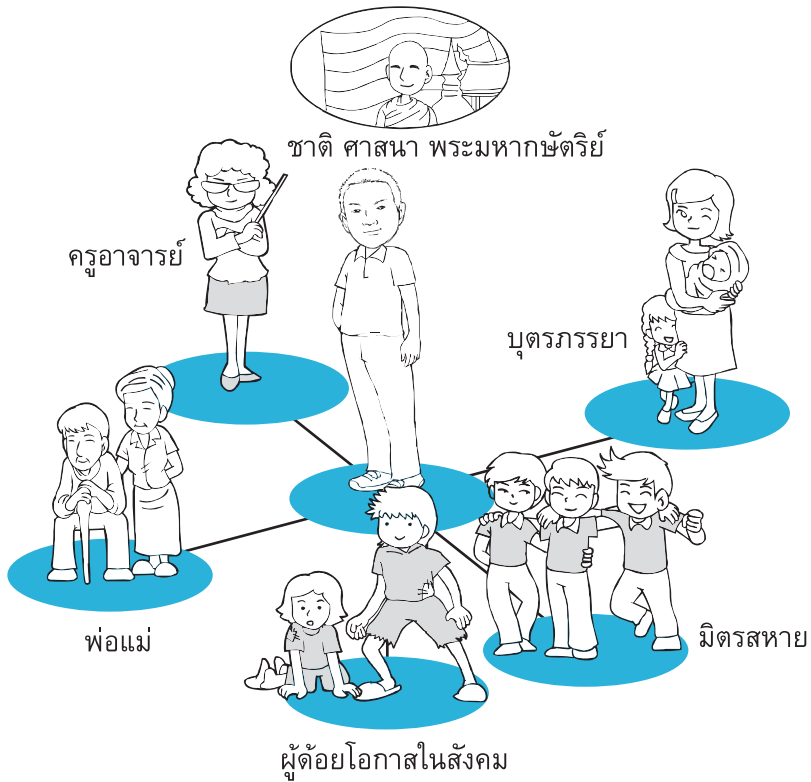
เรามีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการจะก้าวข้ามจากการเป็นองค์กรธรรมดาภิบาล และนวัตกรรมไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความรักและความสุข” ภายใน 8 ปี แม้ว่านวัตกรรมจะทำให้องค์กรเกิด Efficiency ขึ้นมาได้ ธรรมดาภิบาลทำให้เกิดความสมดุลกับ Stakeholder แต่ในขณะที่เดียวกันยังขาดอีกอย่างคือ ความสุข เราต้องการเป็น Top 5 บริษัทสัญชาติไทยที่มีนวัตกรรมอันดับ 1 ใน 5 ของโลกในอีก 10 ปีข้างหน้า โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงและธรรมดาภิบาล เพื่อเพิ่มคุณค่าต่อ Stakeholder และสุดท้ายจะนำไปสู่ความยั่งยืนของเราและคนรอบข้าง หากคิดวิเคราะห์ให้ดี ๆ จะเห็นเลยว่าหลักบริหารแบบพุทธ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมดาภิบาลมีบางอย่างคล้ายกันและบางอย่างต่างกัน แนวทางการบริหารแบบพุทธส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของความสุข การแบ่งปัน การพึ่งพาตนเอง แต่ยังขาดมิติ Efficiency ขาดประสิทธิภาพต่างๆ ที่จะทำให้อุรกิจเจริญเติบโตได้ไว โดยเน้นที่ 2 มิติ คือ หลักสันโดษกับสังคหวัตถุ 4

ขณะเดียวกันหลักธรรมดาภิบาลมี 3 มิติคือ ความโปร่งใสในการที่จะมีประสิทธิภาพในการที่จะทำให้องค์กรมีการขับเคลื่อน แต่ยังขาดอีกมิติหนึ่งคือ Sufficiency การที่คุณเติบโตแล้ว ก็เข้าตลาดหลักทรัพย์ไปอย่างเต็มเลย จะเห็นได้ว่าหลักแบบพุทธขาด Efficiency หลักธรรมดาภิบาลขาด Sufficiency แต่หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเน้นสมดุล 3 มิติ คือ Efficiency Sufficiency และ Social Responsibility ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสอนความมีความสมดุลระหว่างองค์กรแห่งความรู้และองค์กรแห่งคุณธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ยังสอนในสิ่งที่ปรัชญาอื่นไม่สอนคือ เป้าหมาย องค์การต้องสมดุลระหว่างประโยชน์และความสุข ซึ่งประโยชน์คือสิ่งที่เป็นมูลค่า เช่น ผลกำไรต้องมีการเติบโต ต้องมีการขึ้นเงินเดือนให้พนักงาน ขณะเดียวกันแค่นี้เริ่มไม่พอความสุขต้องเข้ามาความสุขเกิดจากความพอใจและการแบ่งปัน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสอนว่า ต้องให้ประโยชน์และความสุขอย่างสมดุลคือ ไม่ใช่ให้แก่ตัวคุณเอง แต่ต้องแบ่งปันคนในสังคมด้วย แบ่งปันให้ทิศทั้ง 6 ได้แก่

- | | |
|---------------|---|
| ทิศเบื้องหน้า | คือ พ่อแม่เราแบ่งความสุขให้กับท่านแค่ไหน |
| ทิศเบื้องหลัง | คือ บุตรภรรยาสามี เราใช้เวลาและความสุขกับเขาหรือไม่ |
| ทิศเบื้องขวา | คือ ครูอาจารย์ เราลืมนั่นท่านหรือไม่ |
| ทิศเบื้องซ้าย | คือ มิตรสหาย เราห่างหายและลืมนั่นพวกเขาหรือไม่ |
| ทิศเบื้องล่าง | คือ ผู้ด้อยโอกาสในสังคมประเทศไทย มีอีกเยอะนักธุรกิจมีโอกาสให้ความช่วยเหลือ |
| ทิศเบื้องบน | คือ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ทำเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว |





นวัตกรรมบนความพอเพียง

1. เป้าหมายเป็น Top 5 บริษัทสัญชาติที่มีนวัตกรรมอันดับ 1 ใน 5 ของโลก ในอีก 10 ปีข้างหน้าโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงและธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มคุณค่าต่อ Stakeholder และนำไปสู่ความยั่งยืน
2. พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสอนว่า ต้องให้ประโยชน์และความสุขอย่างสมดุล คือไม่ให้เฉพาะตัวเอง แต่ต้องแบ่งปัน คนในสังคมด้วย แบ่งปันให้ทิศทั้ง 6 ได้แก่ พ่อแม่ บุตร ภรรยา สามี ครูอาจารย์ มิตรสหาย ผู้ด้อยโอกาสในสังคม และชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



ปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรค ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ผู้นำสำคัญที่สุด ถ้าผู้นำยังฟังเพื่อไม่รู้จักรงองค์กรนั้นไปไม่ได้ ไม่ไกล ถ้าผู้นำรู้สึกว่ารพไม่มากหรือน้อยเกินไป จะมองเห็นหนทางในการแบ่งปันให้คนอื่น จากนั้นเอาพวกทฤษฎีตะวันตกเข้ามาประยุกต์ใช้ เพราะหลักทฤษฎีตะวันตกเหมือนเครื่องเรือไม่มีหางเสือ แต่หลักพุทธสอนให้มีหางเสือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสอนว่า เก่งแล้วต้องช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นอย่างสมดุล บางคนเจออุปสรรคก็ท้อ อุปสรรคกับความสำเร็จมาด้วยกัน เหมือนเหรียญสองด้าน ให้คิดว่าเป็นธรรมดา ทำธุรกิจมักจะมีทั้งขึ้นและลงจงยิ้มให้กับมัน อย่าไปท้อต้องไม่ทุกข์กับมัน เวลานั้นก็ธุรกิจเจอปัญหาทำให้เรามีความรู้ทำให้เราแข็งแกร่ง พลิกวิกฤติเป็นโอกาส มีสติให้ดีและต้องไม่ทุกข์กับมัน ประตุที่เชื่อมสู่ความรู้กับปัญญา คือ สติ พระเจ้าอยู่หัวสอนให้มองโลกในแง่ดีจนมองโลกจากความจริงดีที่สุดเพื่อให้หาทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม



61



ปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรค ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

1. ปัจจัยความสำเร็จ คือ ผู้นำ ถ้าผู้นำรู้สึกว่ามีพอ ไม่มากหรือน้อยเกินไป จะมองเห็นหนทางในการแบ่งปันให้คนอื่น
2. เมื่อมีอุปสรรคให้คิดว่าเป็นธรรมดา จงยิ้มให้กับมัน อย่าไปท้อ ต้องไม่ทุกข์กับมัน การเจอปัญหาจะทำให้มีความรู้และแข็งแกร่ง พลิกวิกฤติเป็นโอกาส มีสติให้ดี และต้องไม่ทุกข์ ประตุที่เชื่อมสู่ความรู้กับปัญญาคือ สติ หาทางแก้ไขให้ได้อย่างเหมาะสม



ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

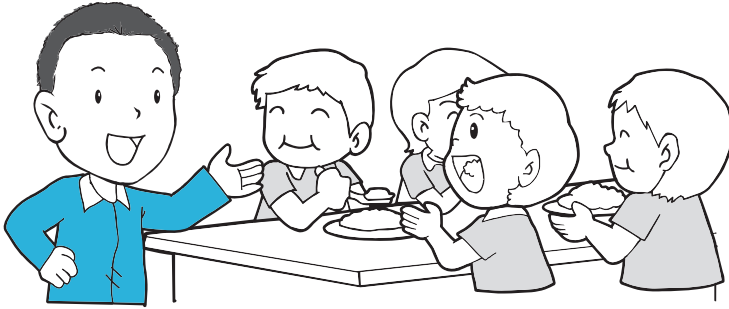
การใช้ชีวิตของผมเปลี่ยนไปเมื่อก่อนทำงาน 365 วันในตอนเริ่มธุรกิจ ตอนนั้นผมใช้เวลา 1 ใน 3 ในการทำธุรกิจที่เหลือโทรศัพท์ติดต่อตลอด ทำให้ได้มีโอกาสเข้าไปช่วยงานโครงการมูลนิธิต่างๆ จำนวนมากเพื่อนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงปรับความสมดุลเข้าสู่ภาคธุรกิจ ไม่ให้คนเห็นแก่วัตถุเป็นตัวยึดอย่างเดียวนะ อหิ โครงการรางวัลครูเจ้าฟ้าของสมเด็จพระพี่นางฯ มูลนิธิสืบ นาคะเสถียร ให้ทุนการศึกษาเด็กด้อยโอกาสใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เด็กบนดอยที่ขาดคนวางระบบสาธารณสุข เป็นต้น เราเอาพนักงานไปช่วยงานไปช่วยบริหาร ไปทำกิจกรรม CSR ไปวางระบบต่างๆ ให้ บริษัทเราไม่มีงบนะ แต่เอาความรู้ เอาความรักที่บริษัทมีไปแทน

ผมพบว่าพนักงานเริ่มรู้สึกมีความสุขง่ายขึ้นเห็นได้จาก **Turnover Rate** ลดลงอย่างมาก เราไม่เอาเงินเป็นตัวตั้งพยายามทำให้เขารู้สึกว่าที่นี่ไม่ใช่บริษัทแต่เป็นครอบครัว เขาอยู่ที่นี้มีความสุขที่อื่นให้มากกว่าแต่อาจไม่เหมือนกัน การที่เขาดูแลงานมากขึ้น มีความสุขในการช่วยองค์กร ช่วงไหนงานเร่ง บางคนทำงานสอง สาม สี่ทุ่ม โดยไม่เอาโอที เราจะเห็นความมีน้ำใจกลับมา ผมมองว่าองค์กร อยู่ได้ไม่ใช่เพราะตัวผม ผมอาจเป็นแค่เสี้ยว 1% แต่**องค์กรอยู่ได้เพราะพนักงาน และผู้บริหารที่มีความรักองค์กร** และพร้อมที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรต้นแบบของประเทศซึ่งตรงนี้ คุณวิโรจน์ ชัยเสน เจ้าหน้าที่ฝ่ายต้นทุน และเพื่อนๆ ได้เสริมว่า



“ดร.วิชรมงคลให้ความสำคัญกับพนักงานเหมือนเป็นพี่น้องกัน เหมือนเป็นพี่ใหญ่ของพนักงานทุกคน และที่นี่ไม่ได้คิดว่าเป็นบริษัท แต่เป็นครอบครัว ดูแลกันเหมือนพี่น้อง หากผิดพลาดก็ให้ออกาส ปรับปรุงตัวรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน”

ขณะเดียวกันลูกค้ามีการบอกต่อกันมากขึ้นเพราะเราดูแลเขา เหมือนคุณพ่อคุณแม่เราไปตรวจเช็คไปดูแลเขามากกว่า ที่รับประกันไว้ เพราะฉะนั้นเขาก็แนะนำและซื้อต่ออีกที่ เรามีบริการ ออกแบบพิเศษให้กับองค์กรหรือหน่วยงานโครงการใหญ่ระดับ Top 5 เราไม่ต้องการให้เขาจ่ายแพง แต่ให้ได้สิ่งพิเศษขึ้น โดยเราบริการฟรี ทำให้งานโครงการของเรามากขึ้น เราไปทำงานร่วมกับ Dealer Supplier ทำ CSR ร่วมกันก็รู้สึกดีต่อกัน เราไปทำงานกับชุมชน ชุมชนที่นี้ล้วนอยากส่งลูกหลานมาทำงานด้วย แต่เราไม่สามารถรับ ได้ทั้งหมด ขณะเดียวกันคนในสังคมคนด้อยโอกาสที่เราไปช่วยให้ Feedback กลับมาเราได้รับรางวัลมากมาย แต่ที่ภูมิใจที่สุดคือในเดือน พฤศจิกายนนี้ (พ.ศ.2554) เราจะได้รับพระราชทานถ้วยจากพระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในเรื่องของการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาประยุกต์ใช้กับธุรกิจ และมีการเผยแพร่ข้อมูลมากกว่า 100 วัน เห็นได้จากตารางการบรรยายของผมเยอะมาก ค่าบรรยาย ที่ได้นำมาตั้งกองทุนเอาเงินไปช่วยเหลือคนอื่นต่อไป และคนที่เราไป ช่วยต้องไปช่วยคนอื่นต่อ เราต้องช่วยกันขยายแนวคิดนี้ออกเยอะๆ



ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

1. เวลาในการทำธุรกิจน้อยลง ทำให้มีโอกาสเข้าไปช่วยงานโครงการมูลนิธิต่างๆ จำนวนมาก เพื่อนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปรับความสมดุลเข้าสู่ภาคธุรกิจ
2. พนักงานรู้สึกมีความสุขง่ายขึ้นเห็นได้จาก Turnover Rate ลดลงอย่างมาก และการดูแลงานมากขึ้น มีความสุขในการช่วยองค์กร
3. ลูกค้ามีการบอกต่อกันมากขึ้น
4. การทำ CSR ร่วมกับ Dealer Supplier ทำให้รู้สึกดีต่อกัน และเมื่อไปทำงานกับชุมชน ชุมชนล้วนอยากส่งลูกหลานมาทำงานด้วย
5. ได้รับรางวัลมากมาย



เตรียมพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC (Asian Economic Community)

หากธุรกิจไหนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้จะ
ทราบว่าหัวข้อสมดุลงานที่สำคัญที่สุดคือ การสร้างภูมิคุ้มกัน
ถ้าประยุกต์จริง ๆ จะเหลือ 3 อย่างในการพัฒนาองค์กร คือ รู้เรา รู้เขา
รู้โลก

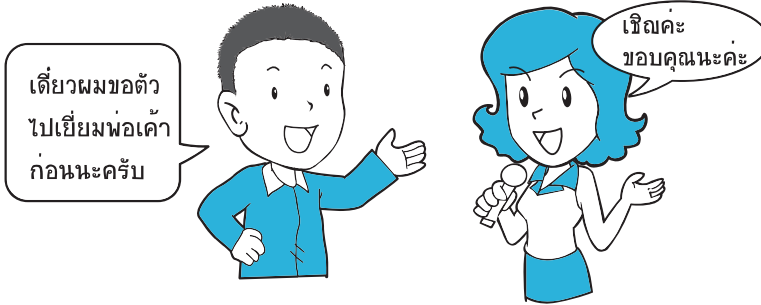




1. **รู้เรา** คือพอประมาณหากเปิดพรมแดนเสรี ถ้ามองในแง่ดี เราจะมีตลาดเพิ่มขึ้น 100 เท่า แต่ถ้าเราปรับตัวไม่ดีจะมีคู่แข่งเพิ่มขึ้น 100 เท่า ดังนั้นต้องหาจุดยืนคือการสร้างภูมิคุ้มกันทาง ถ้าน้อมนำแนวทางของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจะพบว่า**การสร้างนวัตกรรมสำคัญที่สุด** รองลงมาคือ **การสร้างแบรนด์** และ ขณะเดียวกันการขยายตลาดส่งออกไม่ใช่แค่ในประเทศ การสร้างนวัตกรรมทำให้เราสามารถแข่งกับประเทศที่เป็นมหาอำนาจในเรื่องทุนได้ นวัตกรรมที่เอามาใช้คือ

- 1) Design ในโลกธุรกิจ Design ทำให้มูลค่าเพิ่มและมีจุดยืนในตลาดโลก
- 2) Function เน้นการทำงานการใช้งานที่แตกต่าง
- 3) Technology นำเทคโนโลยีมาทำให้ใช้ได้ง่ายที่สุด
- 4) Material พัฒนาหรือบูรณาการวัสดุ วัสดุใหม่ๆทดแทนหาที่ถูกลงกว่าเป็นมิตรกับโลก
- 5) Social Innovation นวัตกรรมเพื่อสังคม ตอบสนองความต้องการของสังคม
- 6) Environment ธุรกิจที่ดีทำอย่างไรจึงจะลดปัญหาสิ่งแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สินค้าและบริการทำให้ประหยัดน้ำที่สุด ประหยัดไฟที่สุด การใช้สินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็น Green Product

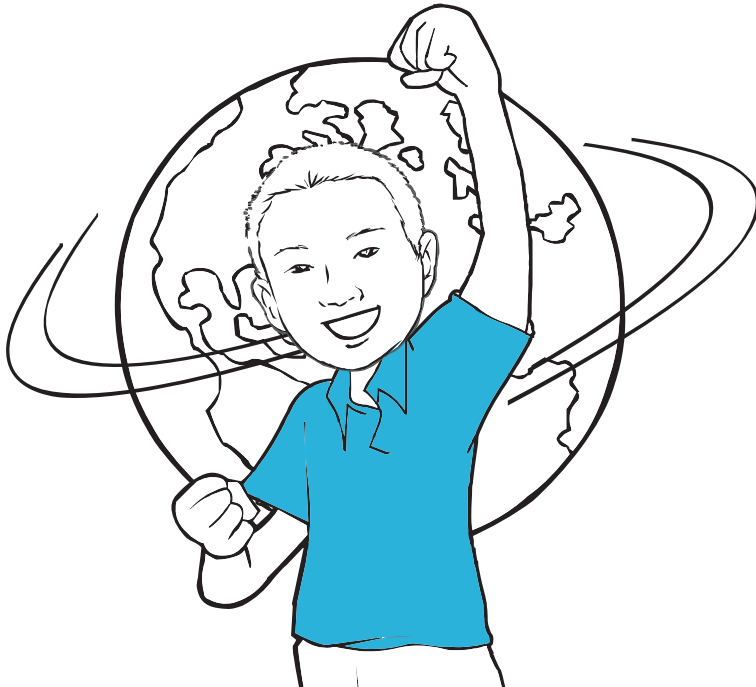
ทั้ง 6 มิติดังนี้ ถ้าเรานำมาใช้ก่อนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง จะเข้าใจว่าจะเดินทางไหนบ้าง



2. รู้เขา ในที่ที่นี้หมายถึง Stakeholder พนักงานเราควรปฏิบัติกับเขาอย่างไร ให้เขาร่วมที่จะคิด Design ใหม่ ๆ ให้ได้ เราได้รับ 50 รางวัลจาก International Award ในเวลา 14 ปี ที่นำหลักธรรมมาพัฒนา ทำให้เรามีจุดยืนในตลาดโลก และกำลังพัฒนาห้องน้ำสำหรับคนสูงอายุ คนพิการทุพพลภาพ เด็ก และผู้ป่วย เป็นตลาดไม่ใหญ่ แต่เราอาจเป็นเจ้าใหญ่ในตลาดเล็ก และรวมถึงการค่อยๆ ทำให้แบรนด์ไทยค่อยๆ กระจายไปสู่ต่างประเทศ ซึ่งทั้งหมดนี้ถือเป็นการเตรียมรับ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ **การดูแลคนรอบข้างให้เหมือนคนในครอบครัว** ทำอย่างไรให้ธุรกิจเดินไปได้ ทำอย่างไรให้ธุรกิจนี้เป็นของทุกคน ต้องแปลงธุรกิจเป็นสหกรณ์ คนที่ทำด้วยกันต้องได้รับผลประโยชน์อย่างยุติธรรมโปร่งใส และเรามองไปถึงครอบครัวเขาด้วย ทำอย่างไรพวกเขาจะพึ่งพาตนเองได้ มีการศึกษา และมีชีวิตที่ดีขึ้น ถ้าเรามองอย่างนี้พนักงานไม่ไปไหน เขาพร้อมจะทุ่มเททั้งชีวิตให้กับเรา อันนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ขับเคลื่อน และยังทำให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในโลกแห่งโลกาภิวัตน์ได้ไม่ยาก



3. รู้โลก ผมคิดว่าเราไม่ควรตื่นตกใจ โลกใบนี้มีการเปลี่ยนแปลง
อย่างรวดเร็วเป็นธรรมดา



เตรียมพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC (Asian Economic Community)

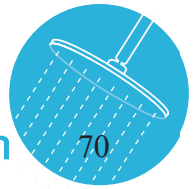
น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ
รู้เรา รู้เขา รู้โลก

1. รู้เรา คือพอประมาณ ต้องหาจุดยืนคือการสร้าง
ภูมิคุ้มกันทาน ด้วยการสร้างนวัตกรรมสำคัญที่สุด รองลงมา
คือการสร้างแบรนด์ และขณะเดียวกันการขยายตลาดส่งออก
นวัตกรรมที่นำมาใช้คือ

- 1) Design สร้าง Design ที่โดดเด่น
- 2) Function เน้นการทำงานการใช้งานที่แตกต่าง
- 3) Technology นำเทคโนโลยีมาทำให้ใช้ได้ง่ายที่สุด
- 4) Material พัฒนาหรือบูรณาการวัสดุ หาว์สดุใหม่ๆ
ทดแทน หาที่ถูกลงกว่า เป็นมิตรกับโลกมากกว่า
- 5) Social Innovation สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนอง
ความต้องการของสังคม
- 6) Environment หาว์สดุอุปกรณ์ที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม สินค้าและบริการทำให้ประหยัดน้ำ
และประหยัดไฟที่สุด การใช้สินค้าที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

2. รู้เขา การดูแล Stakeholder หรือ พนักงานให้เหมือน
คนในครอบครัว ต้องได้รับผลประโยชน์อย่างยุติธรรม โปร่งใส
และมองไปถึงครอบครัวเขาด้วย ทำอย่างไรพวกเขาจะพึ่งพา
ตนเองได้ มีการศึกษา และมีชีวิตที่ดีขึ้น

3. รู้โลก ไม่ควรตื่นตกใจ โลกใบนี้มีการเปลี่ยนแปลง
อย่างรวดเร็วเป็นธรรมดา



ทำวันนี้ให้ดีที่สุด วางเป้าหมายไว้แต่ไม่หวัง เราวางว่าจะ เป็น SMEs ต้นแบบให้ผู้อื่น ถึงไม่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ไม่ได้รวย แต่เป็น องค์กรที่มีประโยชน์และความสุข สามารถแบ่งปันให้ผู้อื่นได้ ฟังพา ตนเองมากขึ้น สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศไทย สร้างสินค้าและบริการ ดีๆ ที่ยังไม่มีใครนำเสนอให้ลูกค้าหลายๆ กลุ่มได้ใช้อย่างคุ้มค่า และ องค์กรต้องทำประโยชน์ให้กับทิศทั้ง 6 มากขึ้น เช่น ผู้ด้อยโอกาส ประเทศชาติ ศึกษาหลักศาสนาทุกศาสนา และทดแทนบุญคุณของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมากขึ้น เราพร้อมที่จะทุ่มเทสุดชีวิตเพื่อ จะดึงคนมาร่วมเดินตามรอยเท้าพ่อให้มากขึ้น ดร.วิชรมงคลกล่าวทิ้งท้ายไว้อย่างมุ่งมั่น





อนาคตของบาร์มู ดีไซน์ ในอีก 10 ปีข้างหน้า

1. SMEs ต้นแบบให้ผู้อื่น เป็นองค์กรที่มีประโยชน์และความสุข สามารถแบ่งปันให้ผู้อื่นได้ พึ่งพาตนเองมากขึ้น สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศไทย สร้างสินค้าและบริการดีๆ เสนอให้ลูกค้า
2. ทำประโยชน์ให้กับทิศทั้ง 6 มากขึ้น





เคล็ดลับ ชัยชนะ ในอีอีอี

Happy SMEs อีอีอี “อินส์”



ปัจจัยพื้นฐาน

บริษัทมีผู้นำที่ใฝ่ในธรรมะ ยึดหลักของการใช้ความรักในการบริหารคน ทำธุรกิจโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น โดยไม่ยึดกำไรสูงสุดเป็นที่ตั้ง หากแต่หวังให้ดำรงสถานะเป็นองค์กรที่มีประโยชน์และความสุขเป็นสำคัญ

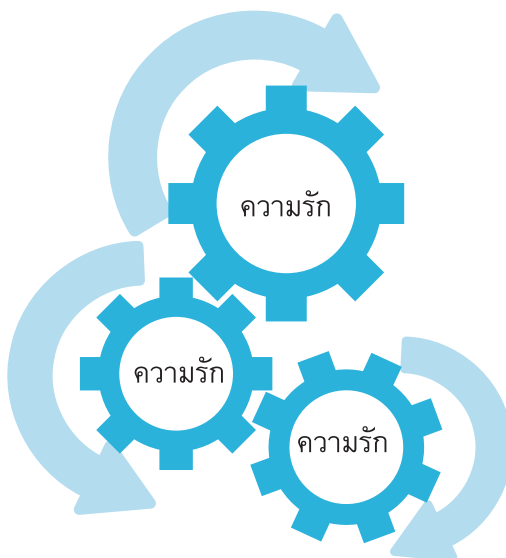
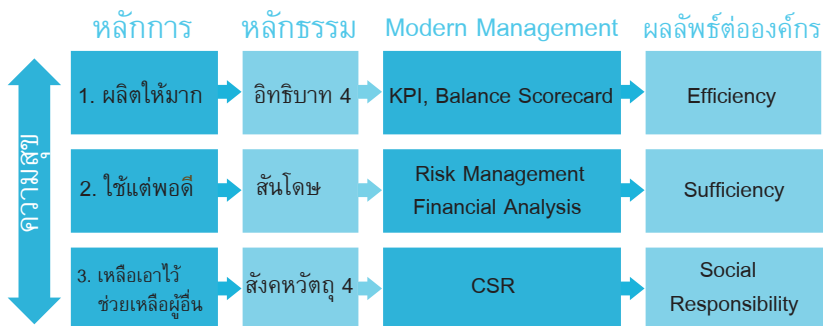
วิธีการบริหารจัดการ

แนวคิดที่บริษัทนำมาใช้ในการดำเนินงานคือ มีความสุขทุกขั้นตอนของการทำธุรกิจ โดยใช้ความรักในการขับเคลื่อน พร้อมทั้งนำหลักของพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารธุรกิจเรียกว่า หลักการบริหารแบบพุทธ โดยนำมาผสมผสานกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และธรรมาภิบาล ได้เป็น หลักการบริหารในรูปแบบของบารุรมดีไซน์ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) **ผลิตให้มาก** คือ ทำด้วยความรัก ความสนุกสนาน เลือกทำในสิ่งที่ตัวเองรัก และมีความสุขเหมือนทำงานอดิเรก
- 2) **ใช้แต่พอดี** คือ มีความพอใจในสิ่งที่ตนได้ พอใจในสิ่งที่ตนมี รู้จักความพอเพียง
- 3) **เหลือช่วยผู้อื่น** คือ ช่วยเหลือผู้อื่นให้เกิดความยั่งยืนทั้งผู้ให้และผู้รับ โดยทำให้ผู้รับสามารถพัฒนาศักยภาพในการพึ่งพาตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นต่อไปได้



หลักการบริหารบาร์มดีไซน์



Happy SMEs องค์กร "ในสิ่งสูง"



ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ด้วยรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่ใช้หลักการบริหารตาม **แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**ควบคู่กับ**หลักธรรมาภิบาล** และการจัดการที่ทันสมัย รวมไปถึงการปกครองพนักงานด้วยความรัก และใช้ความรักเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรและธุรกิจ โดยใส่ความสุขเข้าไปในทุกขั้นตอน ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ไม่ยากนัก โดยแนวทางของบารุณดีไซน์ การจะเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ **ผู้นำต้องมีธรรมะในหัวใจ** และต้องมีหัวใจที่รู้จักพอจึงจะมองเห็นหนทางที่จะแบ่งปันให้ผู้อื่นได้ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีคือ ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง ขณะเดียวกันก็มีวิธีการถ่ายทอดความคิดไปยังพนักงาน โดยการพูดให้ฟัง จัดอบรม จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน ความคิดซึ่งกันและกัน กิจกรรมส่งเสริมการได้รับและการแบ่งปันกันและกิจกรรมต่างๆ จะออกมาเป็น **KPIs** เพื่อการวัดประเมินผล โดยมุ่งหมายให้คนในองค์กรมีความสุข และเรียนรู้ที่จะแบ่งปันความสุขนั้นให้ผู้อื่นด้วย



เป้าหมายขององค์กร

บริษัทไม่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ที่การมีกำไรสูงสุด หากแต่ต้องการจะเป็นองค์กรต้นแบบให้ผู้อื่นคือเป็นองค์กรที่มีประโยชน์และความสุข สามารถแบ่งปันให้ผู้อื่นได้ ฟังพาดตนเองได้ สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศชาติ สร้างสินค้าและบริการที่ดีที่สุดให้ลูกค้า และองค์กรต้องทำประโยชน์ให้กับทิศทั้ง 6 ให้มาก รวมถึงทดแทนบุญคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวให้มากขึ้น โดยตั้งเป้าหมายจะเป็นองค์กรแห่งความรักและความสุขภายในปี 2020

ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

บริษัทเรียนรู้การที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ด้วยการสร้างสมดุลระหว่าง 3Ps+L โดยใช้ความรักเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนดังรายละเอียด

- 1) People จากจุดเริ่มต้นที่ผู้นำมองว่าพนักงานทุกคนเป็นเหมือนคนในครอบครัว แนวทางในการดูแลพนักงาน จึงใช้หลักว่าถ้าให้ความรักไปจะได้ความรักกลับมา ถ้าให้ความสุขก็จะได้ความสุขกลับมา หากอยากเข้าไปนั่งในใจใครต้องเอาความรักไปแลกมาและที่สำคัญต้องแสดงให้เห็นว่า บริษัทเห็นคุณค่าของทุกคน ดังนั้นบริษัทจึงดูแลพนักงานเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ทำให้รู้สึกว่าการทำธุรกิจนี้เป็นของทุกคนเหมือนสหกรณ์ เมื่อทุกคนช่วยกันก็จะได้รับผลประโยชน์อย่างยุติธรรม



โปร่งใส การบริหารไม่เอาเงินเป็นตัวตั้ง แต่จะทำให้รู้สึกรู้ว่าเงินมีคุณค่าน้อยลง และทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นครอบครัว อยู่แล้วมีความสุข รวมถึงการดูแลครอบครัวของพนักงานเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการศึกษาและมีชีวิตที่ดีขึ้น และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ส่งเสริมธรรมชาติในจิตใจของพนักงานด้วยการเปิดโอกาสให้ไปปฏิบัติธรรม และนำธรรมะกลับมาปรับใช้กับชีวิตและการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมคนดีให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานผลลัพธ์ที่ได้คือพนักงานมีความสุข ง่ายขึ้น เอาใจใส่งานมากขึ้น รักองค์กร และมีความสุขในการช่วยองค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จต่อไป

- 2) Planet องค์กรมีเป้าหมายที่จะเป็นองค์กรที่มีประโยชน์และมีความสุขจึงให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมเป็นอย่างมาก โดยเริ่มต้นที่ภายในองค์กรผลิตสินค้าที่มีนวัตกรรมเพื่อสังคม(Social Innovation)และสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างรู้คุณค่า กระทั่งการมีส่วนร่วมบรรเทาปัญหาโลกร้อน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เน้นการใส่ใจธรรมชาติ เช่น การทำนา การปลูกผักปลอดสารพิษ การทำสวน จากนั้นจึงกระจายความช่วยเหลือออกไปสู่ชุมชนผู้สังคมในวงกว้าง ด้วยกิจกรรมมากมายจากการเปิดโอกาสให้พนักงานใช้เวลางานสลับกันไปทำประโยชน์ให้สังคม โดยเฉพาะกลุ่มคนด้อยโอกาสในสังคมซึ่งเน้นการ



สอนให้ช่วยเหลือตนเองได้ แล้วไปช่วยเหลือคนอื่นต่อโดยไม่
เน้นให้เกิดประโยชน์เฉพาะกับตนเองแต่ต้องรู้จักแบ่งปัน
คนในสังคม ด้วยโดยเพราะที่ศทั้ง 6

- 3) Profit เน้นการเติบโตตามธรรมชาติแบบไม่ยึดที่กำไรที่เป็น
ตัวเงินเพียงอย่างเดียว เป้าหมายขององค์กรที่ต้องการคือ
สมดุลระหว่างประโยชน์กับความสุขซึ่งประโยชน์ คือ Optimize
Profit มีการเติบโตขององค์กร สามารถพึ่งพาตนเองได้
ขณะเดียวกันก็ต้องมีความสุขด้วยแล้วก็แบ่งปันความสุขนั้น
ต่อไปถึงผู้ร่วมงาน คู่ค้า ลูกค้า และคนในสังคม
- 4) Love การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความสมดุลระหว่าง People
Planet Profit ต้องใช้ความรักเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน
โดยยึดหลักความรักผู้อื่น มองเห็นทุกคนเหมือนคนในครอบครัว
จึงไม่สามารถเอาเปรียบใครได้ สามารถให้อภัยได้ และ
ปรารถนาให้ทุกคนมีความสุข

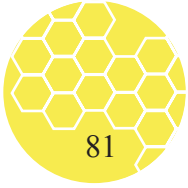
ภาพรวมอุตสาหกรรม

การบริโภคน้ำผึ้งในตลาดโลกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยประเทศจีนเป็นผู้ผลิตและส่งออกน้ำผึ้งมากเป็นอันดับหนึ่งของโลก แม้ว่าประเทศไทยจะผลิตและส่งออกน้ำผึ้งได้น้อย แต่สามารถเลี้ยงผึ้งและผลิตผลิตภัณฑ์ผึ้งได้อย่างมีคุณภาพ โดยแหล่งเลี้ยงและผลิตน้ำผึ้งได้มากที่สุดคือ ภาคเหนือ ผลผลิตที่ได้จะใช้บริโภคในประเทศร้อยละ 70 และส่งออกร้อยละ 30 โดยในปี พ.ศ. 2554 ประเทศไทยส่งออกน้ำผึ้งและผลิตภัณฑ์อื่น 12,645 ตัน มูลค่าส่งออก 1,226,596 ล้านบาท ตลาดส่งออกหลักคือ สหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา ด้านแนวโน้มผลิตภัณฑ์ผึ้งของประเทศไทยสามารถขยายตัวเพิ่มขึ้นได้ เพราะมีศักยภาพในการเลี้ยงผึ้งและผลิตผลิตภัณฑ์ผึ้ง เมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายการลงทุนได้อย่างเสรี สามารถสร้างพันธมิตรทางการค้ากับประเทศพม่าและประเทศเวียดนาม ซึ่งเป็นแหล่งผลิตน้ำผึ้งจำนวนมากและมีตลาดส่งออกใหม่ที่น่าสนใจคือ ประเทศเยอรมนีและประเทศออสเตรเลีย



“Bee Product Be(e) Happy”

บริษัท บีโปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด



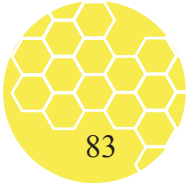
บริษัท บีโปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด

บริษัท บีโปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด ผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากผึ้งและสมุนไพรรไทย ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2530 โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ และโรงงานผลิตที่จังหวัดลำพูนมีพนักงานรวมกว่า 30 คน โดยเภสักรวีระพันธุ์ และคุณศิริพร ตันติพงษ์ ตั้งใจสร้างโรงงานเพื่อนำสิ่งที่มีอยู่ในกระบวนการธรรมชาติคือ ผึ้งมาปรุงแต่งเป็นผลิตภัณฑ์อาหารเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดี และพึ่งพาตนเองได้ บนหลักปรัชญาการดำเนินธุรกิจ “คุณธรรม จริยธรรม นำธุรกิจ” ควบคู่กับการพัฒนาผลิตภัณฑ์และองค์กรอยู่ตลอดเวลา ด้วยลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงสามารถถ่ายทอดปรัชญาดังกล่าว ทำให้พนักงานได้เรียนรู้ และปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้บริหารวางไว้ การยึดตัวอย่างตามระบบสังคมผึ้งเป็นแนวทางการบริหารการทำงานของคนในองค์กร ประกอบกับการพัฒนาธุรกิจตามครรลองธรรมชาติจึงสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์ต่อผลิตภัณฑ์ คนในองค์กร ชุมชนและสิ่งแวดล้อม จนนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจที่สามารถเติบโตไปพร้อมกับคุณภาพของคนบนวิถีการดำรงชีวิต สภาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีความสุขและยั่งยืน จึงเป็นที่มาของการถ่ายทอดเรื่องราวความสำเร็จขององค์กรผึ้งโดยคุณวีระพันธุ์ ตันติพงษ์

จากระบบรังผึ้ง สู่รากฐานที่มั่นคงในปีโปรตุเกส

เนื่องจากผมชอบค้นคว้าวิจัยในธรรมชาติหลายๆ กลุ่มจนได้ค้นพบว่าผลิตภัณฑ์จากผึ้งมีสรรพคุณมากมาย จึงลงมือเลี้ยงผึ้งด้วยตัวเอง และเห็นความอัจฉริยะของการจัดระบบภายในรังผึ้งประสิทธิภาพที่ผมได้เรียนรู้จากการเลี้ยงผึ้ง ทำให้ทราบถึงธรรมชาติของสังคมผึ้งซึ่งสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันกับผึ้งต่างวรรณะได้ภายในรังเดียวกัน โดยรังผึ้งเปรียบเสมือนบ้านหลังหนึ่งที่มีสมาชิกครอบครัวอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก ครอบครัวของผึ้งประกอบด้วย 3 วรรณะคือ ผึ้งนางพญาหนึ่งตัว ผึ้งตัวผู้หลายร้อยตัว และผึ้งงานอีกเป็นหมื่นตัวซึ่งผึ้งงานต้องรับภาระทำงานหลายอย่าง แต่ทุกตัวทำงานเท่ากันโดยไม่มีการเอาเปรียบแก่งแย่งกันหรือหลบงาน ทุกตัวรับผิดชอบงานของตนเองโดยไม่มีใครบังคับ และช่วยเหลือการทำงานกันเป็นอย่างดีถึงแม้ผึ้งงานทำงานทุกอย่างภายในรัง แต่สิ่งที่ได้รับ คือ กลิ่นตัวจากผึ้งนางพญา การได้อาศัยและถูกยอมรับในสังคมผึ้ง หากเปรียบสังคมผึ้งเหมือนองค์กรธุรกิจแล้ว ผู้ที่แสดงความสามารถและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ก็จะได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างและเขาก็จะอยู่และทำงานในองค์กรนั้นอย่างมีความสุข

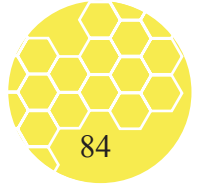




ด้วยคุณสมบัติเด่นของการจัดระบบแบบธรรมชาติภายในรังผึ้งดังกล่าว จึงนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการองค์กรซึ่งมี**คุณลักษณะโครงสร้างภายในองค์กรถูกแบ่งแยกกันอย่างชัดเจน** ถึงแม้ว่าบริษัทบีโปรดักส์มีผู้บริหาร 2 คน แต่เราต่างก็มีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานแบ่งแยกกันอย่างชัดเจนโดยตัวผม (คุณวีระพันธ์) รับผิดชอบงานการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนคุณศิริพรรับผิดชอบงานด้านการตลาด การเงิน และการบริหารจัดการบุคคล สำหรับการแบ่งงานและกำหนดลักษณะของงานให้กับพนักงานปฏิบัติในองค์กรนั้น เราได้จัดทำระบบงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มที่กำหนดรายละเอียด และลักษณะของงานในใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) พนักงานในกลุ่มนี้จะรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ผู้ที่สามารถทำงานครบตามข้อกำหนดจะได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงินตามการประเมินค่าของงาน

2) กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ พนักงานในกลุ่มนี้นอกจากจะทำงานตามหน้าที่ของตนที่ถูกกำหนดไว้แล้ว ยังมีหน้าที่ประสานงานและให้ความร่วมมือกับทุกแผนกทุกระดับชั้นในที่ทำงาน ผู้ทำหน้าที่ในกลุ่มนี้จะมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างมิตรภาพระหว่างกันในที่ทำงานและสร้างการทำงานเป็นทีม ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินแต่จะเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับคนหมู่มาก และเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ผลงานด้านมนุษยสัมพันธ์และการยอมรับจากผู้อื่น จะประเมินโดยหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง เป็นการใช้



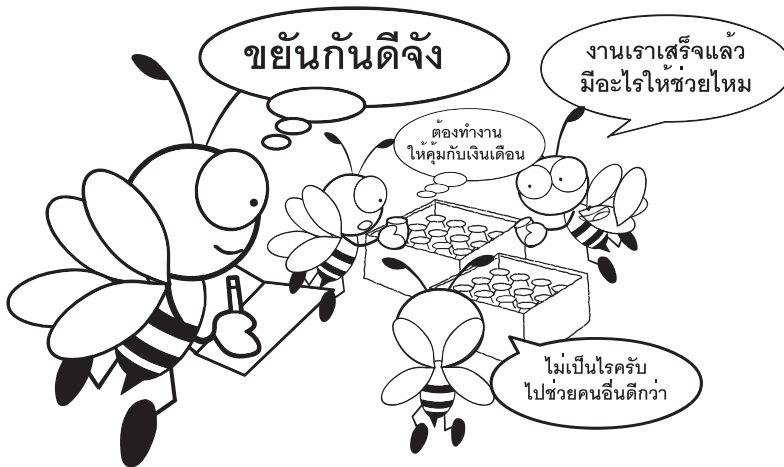
ประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถูกประเมินรู้ข้อบกพร่องของตนเองจากมุมมองของคนรอบข้าง เพื่อปรับปรุงตัวให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

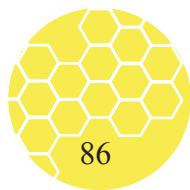
3) กลุ่มงานอาสา เป็นลักษณะของการทำกิจกรรมส่งเสริมองค์กร ซึ่งนอกเหนือจากงานประจำหรืองานที่กำหนดไว้ และจะทำนอกเวลางาน ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมช่วยเหลือ สนับสนุน หรือพัฒนาสังคม ซึ่งพนักงานที่ทำในกลุ่มนี้ไม่ได้เงินเป็นค่าตอบแทนเพิ่มหรือค่าล่วงเวลา แต่จะมีโอกาสได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมภายนอกที่ใหญ่กว่าภายในองค์กรและได้ท้าทายความกล้าความสามารถของตัวเอง ซึ่งการจัดตั้งกลุ่มงานอาสาที่เรามีจุดประสงค์เพื่อต้องการคัดสรรพนักงานที่มีความตั้งใจและเต็มใจทำงานอาสาด้วยความสมัครใจของตัวเอง พนักงานในกลุ่มนี้จะได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสายงาน โดยเราจะให้การศึกษา การอบรม การฝึกฝนจากการทดลอง และปฏิบัติจริงทั้งจากภายในและภายนอก

ผลลัพธ์โดยตรงจากการจัดตั้งกลุ่มงานนี้คือได้พนักงานที่เป็นคนเก่งและดีอยู่ในองค์กร ผลพลอยได้ที่ตามมา คือ องค์กรไม่ต้องจ้างมืออาชีพจากภายนอกเข้ามาทำงาน เพราะเราสามารถพัฒนาบุคลากรภายในให้มีคุณภาพ จนสามารถก้าวขึ้นเป็นผู้นำระดับหัวหน้างานได้ เรามองว่าลักษณะองค์กรของบีโพรดักส์ที่เปรียบเสมือนสังคมผืนนี้ ได้กลายเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งทำให้ระบบการบริหารงานของบีโพรดักส์มีประสิทธิภาพ สามารถยกระดับคุณภาพบุคลากรและองค์กรไปสู่การเจริญเติบโตอย่างมั่นคง

การวางระบบภายในบีโพรดักส์

1. แบ่งแยกโครงสร้างการบริหารงานภายใน บทบาท และหน้าที่การทำงานอย่างรอบคอบและชัดเจน
2. สร้างการประสานงานและการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้ เป็นไปด้วยความสามัคคีในองค์กร
3. สร้างโอกาสและการพัฒนาบุคลากรเพื่อดึงศักยภาพและ ความสามารถของบุคคลมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ แก่ องค์กร ทำให้บุคลากร และองค์กรเจริญเติบโตไปด้วยกัน

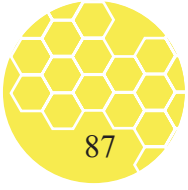




เรียนรู้จากผู้นำ

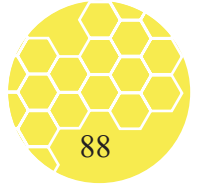
เราเชื่อว่าการประกอบกิจการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารเสริมจากธรรมชาติเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการทำธุรกิจโดยยึดหลักคุณธรรม ทำตามมาตรฐานของทั้งในและต่างประเทศก็จะทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข และสามารถอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติได้ ตลอดจนส่งผลให้ธุรกิจอยู่และเติบโตได้อย่างมั่นคง ซึ่งเราดำเนินธุรกิจตามปรัชญาที่กำหนดคือ “คุณธรรม จริยธรรม นำธุรกิจ” และนโยบายคุณภาพขององค์กรคือ “ผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารเสริมเพื่อสุขภาพที่สะอาด ปลอดภัย และมีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากล” เพื่อให้พนักงานทุกคนยึดมั่นปฏิบัติในองค์กร

ผมมองว่าการจะนำปรัชญาดังกล่าวให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามได้นั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องถ่ายทอดให้พนักงานเกิดความเข้าใจจนสามารถนำไปปฏิบัติร่วมกันได้ ผมจึงลงมือทำจริงเพื่อแสดงให้พนักงานมองเห็นมุมมองและแนวคิด หลักการทำงานที่ดีตลอดจนพฤติกรรมที่ดี การทำเป็นตัวอย่างให้พนักงานเห็นหรือสัมผัสได้โดยตรง ช่วยทำให้พวกเขาสามารถรับรู้ได้จากความรู้สึกของตัวเอง จนเกิดการเรียนรู้แล้วจึงนำไปปฏิบัติตาม นอกจากนี้จะปฏิบัติตัวเป็นต้นแบบที่ดีให้พนักงานได้เห็นแล้ว ยังใช้วิธีบอกกล่าวหรือชี้แนะโดยตรงจากผู้บริหารสู่หัวหน้างานแต่ละฝ่ายให้มีความเข้าใจตรงกันก่อน จากนั้นหัวหน้างานก็จะนำนโยบายไปกระจายต่อยังทีมงานของตนให้ได้รับทราบและเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้ทั้งองค์กร



การปฏิบัติตัวเป็นต้นแบบที่ดีให้พนักงานได้เห็นนี่นำมาใช้ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญอีกด้วย คือ **การให้โอกาสคนได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง** ซึ่งเริ่มต้นจากการให้โอกาสพนักงานที่มีแวວความสามารถอยู่ในตัวและมีความตั้งใจอยากที่จะพัฒนาตนเอง โดยเขาจะได้รับการสอนงานโดยตรงจากผู้บริหารให้เขาติดตามอย่างใกล้ชิด เวลาที่เราทำงานตลอดจนให้การฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร วิธีนี้ถึงแม้จะต้องใช้เวลาในการพัฒนาความสามารถและปลูกฝังให้พนักงานมีแนวคิดตามแบบของเรา แต่เมื่อเขาพัฒนาตนเองจนสามารถก้าวหน้าไปในตำแหน่งระดับหัวหน้างานได้แล้ว เขาก็จะถ่ายทอดแนวคิดและให้โอกาสแก่ลูกน้องเหมือนอย่างที่เขาเคยได้รับมาจากเรา

วัฒนธรรมองค์กรของบีโปรดักส์ที่สำคัญ คือ ความรัก ความสามัคคี และการยอมรับกันและกันภายในองค์กรจะช่วยสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข การปลูกฝัง ความเชื่อดังกล่าวดำเนินการใช้วิธีการสื่อสารโดยตรง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันให้กับพนักงาน ซึ่งเราจะบอกทุกครั้งในวันปฐมนิเทศพนักงานใหม่ให้ทราบว่าคนที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องเคารพคนเก่า คนที่เป็นรุ่นน้องควรให้ความเคารพรุ่นพี่ และทุกคนต้องให้การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน นอกจากนี้เรายังออกแบบชุดทำงานที่แสดงสัญลักษณ์บนเสื้อยืดว่า “I ♥ Bee Product” ทำแจกฟรีให้กับพนักงานทุกคนได้ใส่มาทำงาน ช่วยสร้างให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความรู้สึกที่เป็นทีมงานเดียวกัน ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานมีโอกาสรู้จักพบปะพูดคุยกันได้

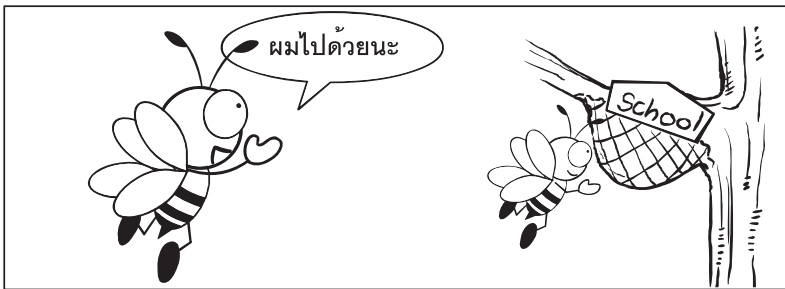
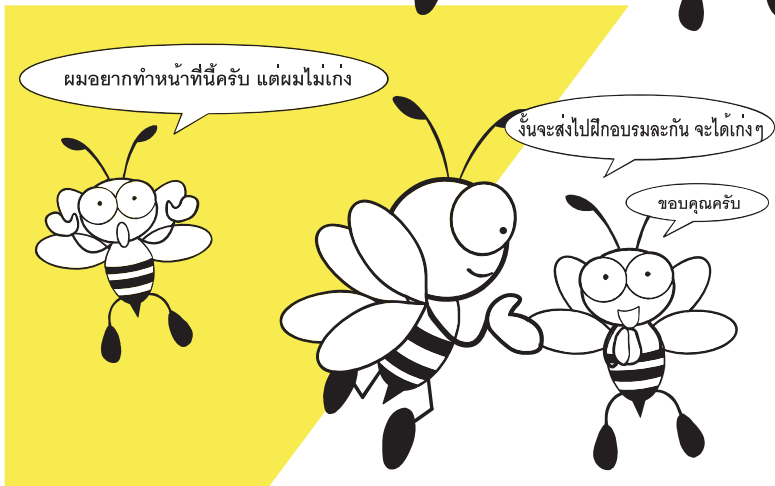


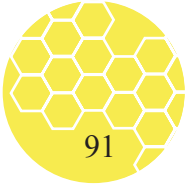
ร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร และช่วยทำให้การประสานงานระหว่างแผนกหรือฝ่ายเป็นไปด้วยดี จากแนวทางการถ่ายทอดทั้งเรื่องหลักการทำงานตามปรัชญา วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนจนแนวคิดตามแบบของเรา กลายเป็นสิ่งที่ได้ถูกสอนและปฏิบัติ สืบทอดต่อเนื่องกันมาในองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น

แนวคิดและวิธีการบริหารงาน บริหารคน ของผู้บริหารบีโพรดักส์ ทำให้คุณจันทร์ฉาย จันทร์ไต้รังสี จากก่อนหน้าที่เคยเป็นคณงานก่อสร้าง เมื่อได้รับโอกาสเข้ามาทำงานที่บีโพรดักส์ ได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์ต่างๆ ทั้งหลักการทำงานและการใช้ชีวิตจนปัจจุบัน คุณจันทร์ฉายมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการบริหารโรงงานแล้วถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาให้ฟังว่า “พีเริ่มต้นทำงานที่บีโพรดักส์ตั้งแต่ปีพ.ศ.2435เข้ามาในตำแหน่งพนักงานทั่วไป จนปัจจุบันได้รับตำแหน่งผู้จัดการบริหารโรงงาน มีความประทับใจตั้งแต่เข้ามาทำงานครั้งแรกที่รู้สึกถึงบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเองเหมือนครอบครัว โดยผู้บริหารทั้งสองสอนเราทุกอย่างอย่างใกล้ชิด ทั้งการแต่งกาย การวางตัว การทำงานและให้โอกาสได้เรียนรู้พัฒนาและแสดงความสามารถ หลังจากนั้นพีเติบโตเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การได้เข้ามางานที่นี่ทำให้เป็นคนมีความรับผิดชอบ ความมีระเบียบ รักการเรียนรู้ และการวางแผนชีวิตในอนาคต การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารทั้งสอง ทำให้พวกเราเห็นและทำตาม ขอบคุณท่านที่ทำให้พวกเรามีความสุขชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งพวกเราก็จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับมาให้กับรุ่นน้องกับพนักงานรุ่นใหม่ๆ เหมือนพีสอนน้อง พ่อแม่สอนลูก หากอยู่ในบีโพรดักส์จะได้รับโอกาสการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาได้อย่างไม่มีวันจบ”

เรียนรู้จากผู้นำ

1. วิธีการถ่ายทอดปรัชญาการดำเนินธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการให้โอกาสผู้อื่นได้รับการพัฒนาจากผู้บริหารสู่พนักงานในองค์กร โดยการเป็นต้นแบบผู้นำที่ดี แสดงออกให้แก่พนักงานได้เห็นเรียนรู้ และปฏิบัติตามและยังใช้สัญลักษณ์จากการออกแบบชุดทำงานสื่อถึงวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
2. วิธีการสอนงานของผู้บริหารบีโพรดักส์เปรียบเทียบกับเหมือนครูหรือพี่เลี้ยงที่คอยสอน ส่งเสริม กระตุ้น และแนะนำแนวทางการปฏิบัติหรือแก้ปัญหาให้แก่พนักงานอย่างใกล้ชิด แต่ต้องใช้เวลาในการสร้างบุคลากรจนทำให้เขาสามารถพัฒนาด้วยตนเองได้
3. ผลที่ได้รับจากการเป็นต้นแบบผู้นำที่ดี และวิธีการสอนงานอย่างใกล้ชิด คือ พนักงานสามารถคิดและปฏิบัติได้ตามที่ผู้บริหารวางรากฐานไว้และสามารถถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวต่อไปยังผู้อื่นได้





วิถีการอยู่ร่วมกันระหว่างคน ชุมชน และธรรมชาติ

ธุรกิจที่เราทำเกี่ยวข้องกับสุขภาพคนและธรรมชาติ เราควรดำเนินธุรกิจโดยยึดตามวิถีธรรมชาติ ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับสิ่งแวดล้อม เพราะเราย้ายฐานการผลิตจากเดิมที่จังหวัดเชียงใหม่มาอยู่ที่จังหวัดลำพูน ด้วยจุดประสงค์เริ่มต้นคือ ต้องการสร้างความเจริญสู่ชุมชน สร้างงาน สร้างรายได้แก่คนในชุมชนนี้ เพราะเชื่อว่าหากคนในละแวกนี้ได้เข้ามาทำงานในบริษัท ปีโปรดัคส์แล้วพวกเขาจะได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และจะทำให้พวกเขามีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัวรวมถึงชุมชนดีขึ้น เราหาวิธีที่จะทำให้โรงงานผลิตแห่งนี้สามารถอยู่ร่วมกันได้กับชุมชนรอบข้าง รวมถึงไม่ทำลายหรือส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้จึงแบ่งส่วนระหว่างโรงงานผลิตและส่วนของพื้นที่ธรรมชาติแยกจากกัน โดยให้มีพื้นที่สีเขียวของธรรมชาติไว้ค่อนข้างมากเพื่อใช้เป็นบริเวณเลี้ยงผึ้งและปลูกพืชสมุนไพร และช่วยสร้างบรรยากาศร่มรื่นให้กับพนักงาน

นอกจากนี้ยังมีนโยบายในการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันมลภาวะที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตทั้งคน พืช และสัตว์ โดยกำหนดให้บริเวณภายในโรงงานผลิตทั้งหมดเป็นเขตปลอดบุหรี่ และกำหนดเงื่อนไขการคัดเลือกพนักงาน ซึ่งไม่รับคนที่สูบบุหรี่เข้ามาทำงานโดยเด็ดขาด เพราะควันบุหรี่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของผู้สูบบุหรี่คนอื่น ๆ รอบข้าง และสิ่งแวดล้อมอีกด้วย จากการควบคุมดูแลเอาใจใส่อย่างเข้มงวด โดยคำนึงถึงชีวิตคน สัตว์ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

จึงทำให้พนักงานในโรงงาน คนในชุมชนโดยรอบ และฝั่งที่เลี้ยงไว้ รวมถึงชีวิตสัตว์ชนิดอื่นสามารถดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกันได้ทั้งนี้ ยังส่งผลต่อผู้ที่เข้ามาเยี่ยมชมหรือศึกษาดูงานต่างก็ชื่นชมกับ บรรยากาศแบบธรรมชาติภายในโรงงานอีกด้วย

วิถีการอยู่ร่วมกันระหว่างคน ชุมชน และธรรมชาติ

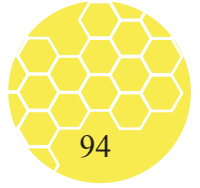
1. การสร้างโรงงานโดยเน้นพื้นที่สีเขียว และมาตรการป้องกันมลพิษที่เข้มงวด เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยระหว่างโรงงาน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
2. การยึดมั่นทำธุรกิจตามวิถีธรรมชาติ โดยคำนึงถึงคนสัตว์ ชุมชนท้องถิ่นรวมถึงสิ่งแวดล้อม เน้นทำธุรกิจเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม โดยให้คุณค่ากลับคืนสู่ท้องถิ่นส่งผลให้ธุรกิจสามารถพัฒนา และเติบโตคู่กันไปได้กับสังคมที่องค์กรอยู่



บีโพรดักส์ สร้างองค์กรพึงสุขยั่งยืน

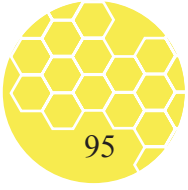
เรายึดหลักพรหมวิหาร 4 ที่ต้องมีจิตเมตตา กรุณา มุทิตา และ อุเบกขาซึ่งปรารถนาให้พนักงานอยู่ดีกินดีมีความสุขและให้โอกาส การพัฒนาความสามารถให้กับพนักงาน โดยเรามองว่าพนักงาน ทุกคนเป็นลูกน้อง คือ เป็นเหมือนทั้งลูกและน้องในครอบครัว ซึ่งต้อง ดูแลพวกเขามากกว่าที่เราดูแลลูกและน้อง สิ่งแรกที่เราคำนึงถึงคือ การให้คุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน โดยการให้ความรู้ในการดำเนิน ชีวิตและวิธีการใช้จ่ายเงินที่เหมาะสม ทำให้พวกเขารู้จักวิธีจัดสรร เงินที่หามาได้ว่าควรเก็บ ควรใช้ เท่าใด เมื่อมีเงินแล้วรู้จักเก็บรู้จักใช้ ก็ไม่เป็นหนี้ ซึ่งแนวทางที่สอนให้พนักงานรู้จักวิธีการใช้จ่ายเงินให้ เหมาะสม เริ่มต้นจากการพาพนักงานไปเลี้ยงอาหารที่บ้านพักคนชรา ซึ่งเรามีเป้าหมายไม่ใช่เพียงเพื่อไปทำบุญไปช่วยสังคม แต่เราทำให้ พนักงานได้เห็นบันปลายชีวิต ให้พวกเขาได้รับรู้ว่าจะดำเนินชีวิต อย่างไรให้มีความสุขกับครอบครัวในช่วงวัยชราภาพ จะทำอย่างไร ไม่ให้ถูกทอดทิ้งแล้วต้องมาอยู่ที่บ้านพักคนชรา

เราสอนพนักงานในเรื่องการออมการใช้จ่ายเงิน การแบ่งเงิน เพื่อเก็บไว้ใช้ในอนาคต เงินเดือนที่ได้รับจะมากหรือน้อยไม่สำคัญ แต่สำคัญที่ว่า จะบริหารการเงินอย่างไรให้เหมาะสมเพียงพอ กับ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันและสามารถแบ่งเงินนั้นเพื่อออม ไว้ใช้ในอนาคตหรือยามมีเหตุฉุกเฉิน เราเห็นว่าการบริหารจัดการ เงินของแต่ละคนไม่เหมือนกันอาจขึ้นอยู่กับรายได้หรือความจำเป็น ในการใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต ดังนั้นเราจึงพยายามช่วยสนับสนุน การออมให้กับพนักงาน โดยทำบัญชีเงินฝากสะสมให้กับพนักงาน



ทุกคน พวกเขาต้องแบ่งเงินจากรายได้มาส่วนหนึ่งจะมาก หรือน้อย แล้วแต่ความจำเป็นในการใช้จ่ายเงินของแต่ละบุคคล เพื่อนำเข้าบัญชีเงินฝากสะสมทุกเดือน หลังจากการสอนเรื่องการจัดสรรเงินและสนับสนุนให้พนักงานรู้จักออมเงินแล้ว เราประเมินผลจากการสังเกตจำนวนพนักงานที่ขอกู้ยืมเงินในกองทุนกู้ยืมเงินฉุกเฉินของบริษัท ซึ่งพบว่า มีพนักงานจำนวนน้อยมากที่มาขอกู้ยืมเงินจากกองทุนนี้ ถึงแม้เราจะไม่คิดดอกเบี้ยเงินกู้เลยก็ตาม แต่ก็ไม่ค่อยมีคนมาขอกู้ หากเปรียบเทียบปีที่ผ่านๆ มาจนถึงปีนี้ถือว่า มีจำนวนผู้ขอกู้ลดลงมาก แสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่ นำแนวทางการจัดสรรเงินที่เราสอนไปใช้ ทำให้พวกเขามีเงินใช้จ่ายพออยู่พอกินได้ไม่ขัดสน และมีเงินออมเก็บไว้ สังเกตจากสีหน้าของพนักงานที่ดูมีความสุข นั่นแสดงว่าพวกเขาอยู่ดีกินดี ซึ่งก็ทำให้เราดีใจและมีความสุขตามไปด้วย

ในส่วนของกองทุนกู้ยืมเงินฉุกเฉินของบริษัทนั้น ได้มาจากการทำกิจกรรม 5 ส การทำ ส สะสาง โดยให้พนักงานเก็บกล่อง เก็บสิ่งของเหลือใช้จากบริษัทเอาไปขาย แล้วนำเงินส่วนนั้นเก็บไว้เป็นกองทุนกู้ยืมเงินฉุกเฉิน โดยมีพนักงานเป็นคณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่บริหารจัดการเงินกันเอง และมีอำนาจตัดสินใจว่าพนักงานคนใดที่จะขอกู้ยืมกองทุนนี้ได้ ผมจะไม่เข้าไปยุ่งกับการบริหารกองทุนนี้เลย จะมีหน้าที่คอยตรวจสอบความถูกต้องเท่านั้น อย่างไรก็ตามการไม่ให้มีพนักงานขอกู้เงินเลย จำเป็นต้องปลูกฝังความคิดในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงให้พวกเขาไม่หลงไปตามกระแสค่านิยมในปัจจุบัน ถ้าไม่ปลูกฝังตรงนี้ แม้จะมีเงินมากเท่าใดก็ไม่พอใช้ แต่ถ้าทำให้พนักงานรู้จักจัดสรรเงิน



มีเงินพอใช้และมีเงินเหลือไว้ออม ก็จะทำให้เขารู้สึกพอเพียงกับจำนวนเงินที่ได้รับ เมื่อเรื่องเงินไม่ใช่สาเหตุที่ส่งผลต่อจิตใจแล้วพนักงานก็จะรู้สึกมีความสุขกับเงินที่ได้รับจากการทำงานให้เรา

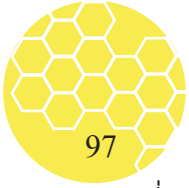
เนื่องจากทางบริษัทของเราไม่มีเงินมากพอที่จะจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ เพื่อดูแลในเรื่องครอบครัวของพนักงาน จึงทำในลักษณะให้พนักงานมีบัญชีเงินฝากสะสม ซึ่งเป็นเงินที่พนักงานแบ่งจากรายได้มาบางส่วนแล้วเก็บออมไว้ รวมกับเงินจากบริษัทสมทบให้อีก ซึ่งจำนวนเงินที่บริษัทสมทบให้ขึ้นอยู่กับอายุงาน และทุกสิ้นปีบริษัทจะให้พนักงานได้ดูยอดเงินฝากสะสม พนักงานบางคนอาจมองเห็นว่ายอดเงินฝากมากก็อยากจะทำจากที่ทำงาน แต่ด้วยการปลูกฝังว่าเงินฝากก่อนนี้เป็นเงินที่เก็บไว้ใช้ในอนาคตเมื่อถึงเวลาที่ต้องออกจากงานหรือต้องการลาออกพวกเขาจะมีเงินก้อนนี้ติดตัวไปไว้เลี้ยงตัวเองหรือสามารถนำไปลงทุนทำกิจการของตัวเองต่อไปได้ ในส่วนอื่นๆ ถ้าครอบครัวของพนักงานมีพ่อหรือแม่เสียชีวิต นอกจากจะให้เงินช่วยเหลือแล้วยังให้วันลา 7 วันโดยไม่หักเงินเดือน หรือหากมีญาติพี่น้องในครอบครัวของพนักงานเสียชีวิต ทางบริษัทก็มีเงินช่วยเหลือและให้วันลาได้ 3 วันโดยไม่หักเงินเดือนเช่นกัน ในอนาคตหากบริษัทเติบโตได้อย่างมั่นคงแล้ว จะตั้งกองทุนช่วยเหลือเพื่อการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงานต่อไป นอกจากกิจกรรม 5 ส (ส สะสาง) ที่จัดขึ้นในโรงงานแล้ว เรายังแนะนำให้พนักงานทำกิจกรรม 5 ส กับที่อยู่อาศัยของตัวเองด้วย ซึ่งการทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นที่ทำงานหรือที่บ้านจะช่วยสร้างบรรยากาศให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น และจะส่งผล



ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี แล้วความสุขก็จะเกิดตามมาทั้งคน
ในที่ทำงานและคนในครอบครัว

สำหรับการดูแลในเรื่องสุขภาพของพนักงาน นอกจากจะมี
สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีให้แล้ว เรายังคอยให้คำแนะนำเรื่อง
การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร เรานุญาตให้
พนักงานใช้พื้นที่บริเวณโรงงานเป็นที่ออกกำลังกายได้ จะรำกระบอง
จะเดินจะวิ่งหรือปั่นจักรยานก็ได้ ซึ่งผมก็ได้ทำให้ดูเป็นตัวอย่างทุกวัน
ตอนเช้าผมจะออกกำลังกายโดยการเดินบ้าง วิ่งบ้าง หรือไม่ก็ปั่นจักรยาน
รอบๆ โรงงาน และไม่สนับสนุนให้พนักงานดื่มสุราในโรงงานอีกด้วย
การที่พนักงานได้เห็นตัวอย่างการปฏิบัติตัวที่ดีคงจะทำให้พวกเขา
ได้เรียนรู้ และหันมาใส่ใจเรื่องสุขภาพของตัวเองบ้าง เพราะสังเกต
ว่าพนักงานแทบจะไม่มีใครป่วยร้ายแรงหรือได้รับอุบัติเหตุร้ายแรงเลย
ตั้งแต่ก่อตั้งโรงงานมา ถ้ามีพนักงานมีอาการป่วยเราก็จะดูแลรักษา
เบื้องต้นให้ก่อนหรือให้ผลิตภัณฑ์ฟรีๆ ไปใช้บำบัดรักษาอาการป่วย
หรือคนสวนที่มีอาการปวดเมื่อยก็จะใช้พืชฝังต๋อยเพื่อช่วยคลาย
อาการปวด

นอกจากจะดูแลสุขภาพร่างกายแล้วบริษัทฯ ยังมี
สวัสดิการอาหารกลางวันโดยมีข้าวเปล่าฟรี ส่วนกับข้าวให้พนักงาน
นำมาทานกันเอง และทุก 3 เดือน ซึ่งมีการจัดประชุมใหญ่ร่วมกัน ใน
วันนั้นจะมีการเลี้ยงอาหารบุฟเฟต์ พนักงานทุกคนมีโอกาสดำเนินปะ
พูดคุยกันได้ แสดงความคิดเห็นหรือพูดคุยกับเราได้โดยตรง และใน



ที่ประชุมเราจะสอดแทรกหลักศาสนาให้นำไปใช้ในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย และยังมีกิจกรรมสังสรรค์จัดเลี้ยงงานวันเกิดให้กับพนักงาน มีของขวัญและการ์ดอวยพร หรือจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามเทศกาลต่างๆ รวมถึงการทำบุญตักบาตรร่วมกันในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

จากหลักการสร้างสุขในที่ทำงานตามแบบฉบับของผู้บริหาร บีโพรดักส์ ได้ถ่ายทอดไปยังพนักงานสามารถรับรู้ถึงสิ่งที่ได้รับ คุณศิริลักษณ์ กันทาเจริญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาดและเลขานุการ ได้เล่าให้ฟังถึงการทำงานในองค์กรฝั่งแห่งนี้ให้ฟังว่า “เป็นเวลากว่า 8 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ที่เริ่มก้าวเข้ามาทำงานที่บีโพรดักส์ มีความผูกพันและประทับใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรแห่งนี้ เพราะผู้บริหารให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ได้คิดได้เสนอและได้ทำซึ่งได้รับประสบการณ์จากที่ไม่เคยเรียนมาก่อนอย่างเช่น บริษัทส่งไปอบรมเรียนรู้ฝึกฝนเรื่องการพูดเพิ่มเติม ให้แสดงความสามารถ ออกไปพูดประชาสัมพันธ์สินค้าในงานจัดแสดงสินค้าตามสถานที่ต่างๆ จนทำให้เป็นคนกล้าแสดงออก และทำให้เป็นที่ยอมรับของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งทุกวันนี้ก็ยังพัฒนาตัวเองให้เป็นคนเก่งและมีความพร้อมในการทำงานร่วมกับบริษัทที่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อยู่สม่ำเสมอ การได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้สามารถพัฒนาความรู้และได้แสดงความสามารถ ทำให้มีความสุขจากการทำงานตรงนี้ และทำให้มุ่งมั่นตั้งใจทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด เพื่อให้บริษัทก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จของบริษัททำให้รู้สึกภาคภูมิใจ

ไปด้วย ความสุขในการทำงานที่บีปรดักส์เหมือนกับผึ้งงานที่อาศัย และทำงานอยู่ร่วมกันในรังเดียวกัน กล่าวได้ว่าที่ทำงานแห่งนี้เป็ นองค์กรผึ้งที่มีความรักกันในพวกพ้อง มีความสามัคคี และช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน”

สรุปแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานของบีปรดักส์

กิจกรรมต่าง ๆ ตามที่บีปรดักส์ได้จัดขึ้นเพื่อสร้างความสุขให้ กับพนักงาน จัดหมวดหมู่ของกิจกรรมตามแต่ละ Happy 8 ได้ดังนี้

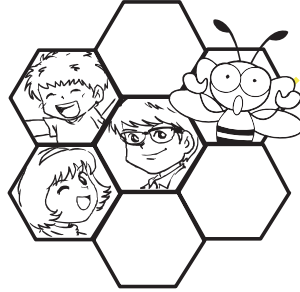
Happy Body...สุขภาพ สบายใจ

- มีประกันสังคมให้กับพนักงานทุกคน และดูแลรักษาพยาบาล เบื้องต้นโดยให้ใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฟรี และใช้ผึ้งต่อยรักษา อาการปวดเมื่อย
- สวัสดิการอาหารกลางวัน มีข้าวให้ฟรี และพนักงานนำกับข้าว มากินเอง
- สนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกาย โดยจัดบริเวณโรงงานในส่วนที่เป็น พื้นที่ธรรมชาติเป็นสถานที่ออกกำลังกาย
- ตั้งโรงงานเป็นเขตปลอดบุหรี่และมีนโยบายไม่รับพนักงาน ที่สูบบุหรี่



Happy Society...อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

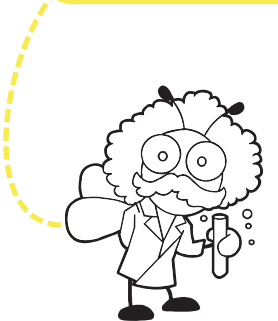
- จัดสถานที่ทำงานและบรรยากาศเป็นธรรมชาติ ไม่สร้างมลพิษที่จะรบกวนสิ่งแวดล้อม ทำให้ทุกคนในที่ทำงานคนในชุมชนโดยรอบ และผึ้งสามารถอยู่ร่วมกันได้
- ให้ความช่วยเหลือสังคม เช่น สนับสนุนการจัดกิจกรรมวันเด็ก เปิดโรงงานเป็นศูนย์การเรียนรู้ สหกิจศึกษา และสถานที่ฝึกอบรมผู้ประกอบการรายใหม่



Happy Relax...สัมพันธ์ธรรมชาติอย่างใกล้ชิด

- โรงงานมีพื้นที่ธรรมชาติค่อนข้างมาก เพื่อสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ และรู้สึกสดชื่นที่ได้มองเห็นทิวทัศน์ธรรมชาติรายล้อม
- จัดงานเลี้ยงอาหารบุฟเฟต์หลังการประชุมบริษัททุกๆ 3 เดือน เพื่อให้พนักงานได้พบปะพูดคุยกัน และจัดงานเลี้ยงวันเกิดให้กับพนักงาน มีของขวัญและคำอวยพรจากผู้บริหาร ฯลฯ

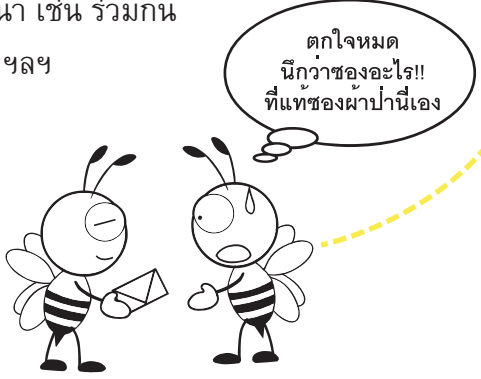
Happy Brain...พัฒนาคน พัฒนางาน



- เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาและฝึกฝนตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมงานอาสาสมัคร
- คนที่มีแววสามารถพัฒนาตนเองได้ จะได้รับการสอนจากภายในและส่งไปฝึกอบรมภายนอก รวมทั้งมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาสอนงานให้

Happy Soul...คุณธรรม จริยธรรม นำธุรกิจ

- ยึดหลักการทำงานตามปรัชญาคุณธรรม จริยธรรม นำธุรกิจ ถ้ายทอดและปลูกฝังปรัชญาดังกล่าว โดยผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงานได้เห็น ชี้แนะ และทำตาม
- สอนหลักธรรมนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตให้แก่พนักงาน รวมถึงจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น ร่วมกันทำบุญผ้าป่าสามัคคี ฯลฯ



Happy Money...สุขจากการใช้เงินเป็น

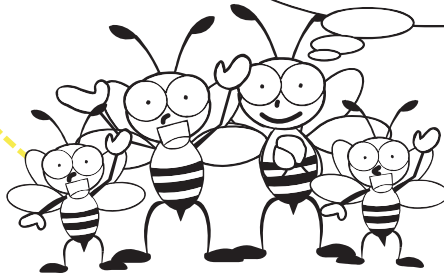
- สอนให้พนักงาน รู้วิธีการใช้จ่ายเงินให้เหมาะสม และออมเงิน สำหรับไว้ใช้ในอนาคต โดยการพาพนักงานไปทำกิจกรรมเลี้ยงอาหารกลางวัน ณ สถานสงเคราะห์คนชรา ให้พนักงานรู้ว่า หากไม่รู้จักออมเงินในตอนนี้ก็จะมีชีวิตในอนาคตไปอยู่ที่สถานสงเคราะห์
- เปิดบัญชีเงินฝากสะสมให้พนักงาน ซึ่งเป็นเงินออมที่พนักงาน จัดสรรจากเงินเดือน และเงินจากบริษัทสมทบให้อีก



Happy Family...ครอบครัวมีความสุข

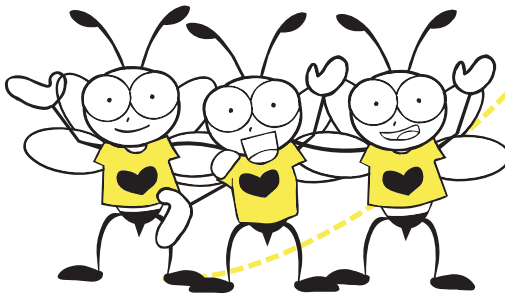
- เนื่องจากพนักงานอยู่ที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน ดังนั้นจึงทำให้พวกเขาารู้สึกว่าที่ทำงานคือบ้านหลังที่สอง โดยการให้สวัสดิการที่ดี ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ให้การยอมรับ เพื่อให้พนักงานมีความสุข และการสอนให้พนักงานรู้จักใช้จ่ายเงินเป็น สอนเรื่องความสะอาดจากกิจกรรม 5 ส ฯลฯ พวกเขา ก็จะนำสิ่งเหล่านี้ไปใช้ที่ครอบครัว
- สวัสดิการเงินช่วยเหลืองานศพ และให้พนักงานลางานได้ โดยไม่หักเงินเดือน

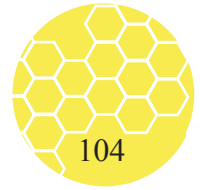
มีความสุขละสิ
เก็บตังค์เราไปหมดเลย



Happy Heart...รู้จัก-สามัคคี

- สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและทำให้คนอื่นยอมรับจากกิจกรรมงานประชาสัมพันธ์และการประเมินความมีมนุษยสัมพันธ์แบบ 360 องศา
- ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักให้แบ่งปันแก่เพื่อร่วมงาน เช่น หัวหน้าสอนงานให้ลูกหน้า พนักงานรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง ฯลฯ และให้แบ่งปันแก่สังคม สร้างความรู้สึกเป็นทีมทำงานร่วมกัน เช่น การแจกเสื้อยืดธรรมดาๆ มีลวดลายสะท้อนความเป็นทีมเดียวกัน การเปิดรับฟังความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ในที่ประชุม ฯลฯ
- สร้างความสามัคคีจากกิจกรรม 5 ส ร่วมใจกันเก็บขยะและของเหลือใช้ในโรงงานไปขาย เพื่อนำเข้าเป็นกองทุนฉุกเฉินไว้ช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อน โดยพนักงานดูแลกองทุนกันเอง
- จัดงานรดน้ำดำหัวผู้บริหารในเทศกาลวันสงกรานต์แสดงถึงความเคารพนับถือ



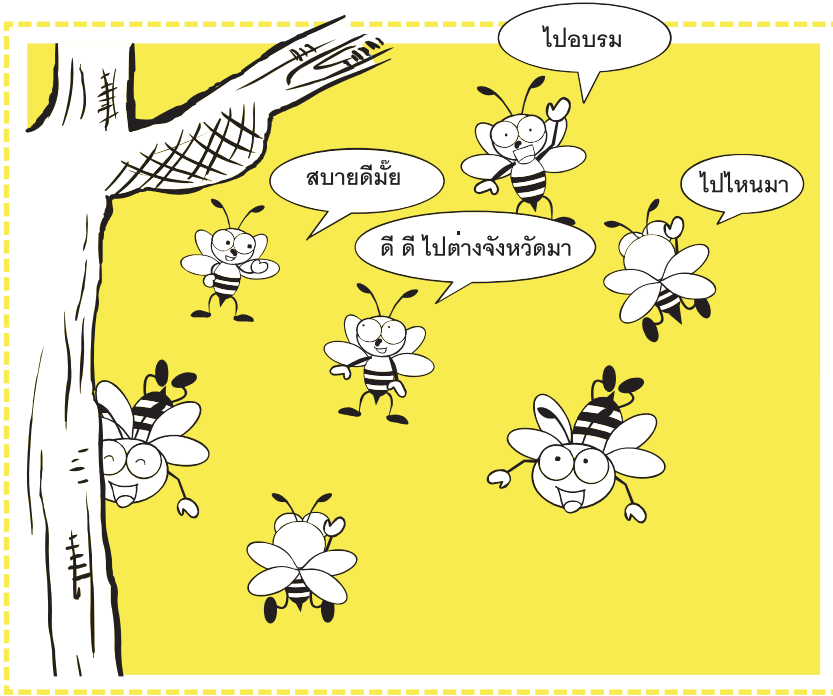


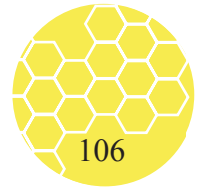
ปัจจัยความสำเร็จจากการสร้างสุขในที่ทำงาน

การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหาร การวางแนวทางอบรมป่มเพาะอย่างใกล้ชิด ให้พนักงานสัมผัสได้จริงได้เรียนรู้และปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้บริหารวางไว้ การเห็นคุณค่าของพนักงานว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้เรียนรู้ พัฒนาก้าวหน้าในอาชีพการงาน และให้การดูแลอย่างใกล้ชิด การสนับสนุนแนวคิดของพนักงาน ผู้บริหารยังมีความห่วงใยใส่ใจในการอยู่ร่วมกันระหว่างสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ปลูกฝังสิ่งเหล่านี้ให้กับพนักงาน นอกจากนี้ความต้องการพัฒนาตนเอง และการให้ความร่วมมือของตัวพนักงานในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้องค์กรพัฒนามั่นคงและมีความสุข

ผลลัพธ์จากการสร้างสุขในที่ทำงาน

ผลที่ได้รับมากที่สุด คือ **พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น** ครอบครัวมีความสุข ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้พนักงานทุกคนทำงานให้ด้วยความเต็มใจและสุขใจในงานที่ทำ และจากการสร้างโอกาสการพัฒนาความสามารถ ทำให้พนักงานรู้สึกในสิ่งที่ตนเองได้รับโอกาสในความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถภูมิใจในระยะยาวให้พนักงานรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กรผู้บริหารไว้วางใจในการทำงาน พนักงานสามารถทำงานได้โดยที่ไม่ต้องบังคับหรือตามงานทำให้ผลิตผลงานออกมาดีมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง

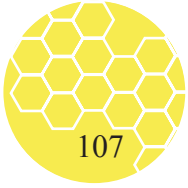




อนาคตข้างหน้าของบีบีโปรดักส์ และการเตรียมความพร้อมสู่ AEC

ธุรกิจของเราไม่ได้ใหญ่โตมากนักแต่ก็มีการพัฒนามาตรฐานโรงงาน บุคลากร และผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ผมเตรียมความพร้อมให้กับลูกชาย ซึ่งตอนนี้กำลังเรียนด้านบริหารจัดการปี 4 ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อให้เขาเข้ามาสืบทอดธุรกิจ โดยวางแผนไว้ว่าเมื่อเรียนจบแล้ว ต้องไปทำงานบริษัทอื่นก่อน 2 ปี เพื่อจะได้มีประสบการณ์ทำงาน และได้เรียนรู้วัฒนธรรมการบริหารจัดการขององค์กรอื่น ก่อนที่จะเข้ามาทำงานบริษัทของครอบครัว ระหว่างนี้สร้างพนักงานในองค์กรให้มีความสามารถและความเหมาะสม ให้ขึ้นมาเป็นตัวแทนทำงานต่อจากรุ่นเก่าด้วยเหมือนกัน ซึ่งเวลาที่มีการประชุมในบริษัทจะเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่างๆ รุ่นใหม่ได้เสนอความคิดเห็นใหม่ๆ โดยไม่มีการปิดกั้นใดๆ เพื่อให้พวกเขาได้แสดงความสามารถ ซึ่งนำมาเป็นหนึ่งในเกณฑ์การพิจารณา เพื่อประเมินความเหมาะสมในการเลื่อนระดับตำแหน่งจากพนักงานทั่วไปเป็นระดับหัวหน้างาน

สำหรับในปี พ.ศ. 2558 ที่จะมีการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) มองว่าการรวมกลุ่ม AEC เป็นผลดีต่อบริษัท บีบีโปรดักส์ ในการร่วมกันผลิต และการขยายตลาด ซึ่งเราเริ่มเดินสายนำเสนอผลิตภัณฑ์ไปยังประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียน การไปแต่ละครั้งนอกจากไปหาตลาดใหม่ๆ แล้ว ยังไปหาผู้ค้า (Supplier) ด้วย เนื่องจากผลิตภัณฑ์จากฝั่งในประเทศไทยมีปริมาณจำกัด ในขณะที่ตลาดผู้บริโภคมีความต้องการจำนวนมาก วัตถุดิบอาจจะไม่เพียงพอกับความต้องการได้ ซึ่งเมื่อเปิด AEC แล้ว ระบบการค้าขายระหว่างประเทศเป็นแบบเสรี และภาษีการค้าเป็น 0% เราจะสามารถรวมกลุ่ม



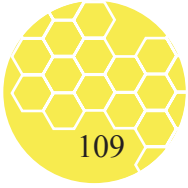
กับประเทศผู้ผลิตน้ำผึ้งในกลุ่มอาเซียนได้ เพื่อเพิ่มปริมาณการผลิต เช่น ประเทศพม่าและประเทศจีนเป็นแหล่งผลิตน้ำผึ้งจำนวนมาก แม้ว่าประเทศไทยจะผลิตน้ำผึ้งได้น้อยแต่มีจุดแข็งในเรื่องคุณภาพ และได้รับยอมรับในระดับสากล เราจึงต้องการเป็นพันธมิตรทางการค้า กับประเทศผู้ผลิตน้ำผึ้งได้จำนวนมาก โดยการรับวัตถุดิบจากประเทศผู้ผลิตน้ำผึ้ง เมื่อวัตถุดิบผ่านการตรวจสอบ และทำข้อตกลงเป็นพันธมิตรทางการค้าแล้ว เราจะเข้าไปดูแลกระบวนการผลิตน้ำผึ้งให้ได้คุณภาพมาตรฐานและปลอดภัยแล้วจะทำหน้าที่เป็นศูนย์บรรจุกาณัณฑ์ และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ส่งออกไปยังตลาดโลก ซึ่งจะช่วยให้ต้นทุนการผลิตของเราไม่สูงเกินไปและสามารถขยายตลาดการค้า ไปยังตลาดโลกได้ รวมถึงมีความสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้

แต่ถ้าหากประเทศผู้ผลิตและผู้จำหน่ายอยู่ในกลุ่มเดียว ไม่ร่วมมือกันประกอบธุรกิจและหันมาแข่งขันกันเองแล้ว การรวมกลุ่มประเทศอาเซียนหรือการเปิด AEC ก็ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้าทุกประเทศมองว่าการเปิด AEC นั้นเป็นโอกาสที่จะได้ร่วมกันสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้ก็จะช่วยกันลดต้นทุน และสามารถสร้างกำไรร่วมกันได้ ส่งผลให้ทุกฝ่ายประสบความสำเร็จร่วมกัน อย่างไรก็ตาม การผลักดันดังกล่าวต้องอาศัยความช่วยเหลือ และความสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งต้องเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการโดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจ SMEs ได้เดินทางไปเปิดตลาดยังประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียนด้วย

เพราะเรายึดหลักการดำเนินธุรกิจแบบพอเพียง จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมวางแผนธุรกิจไว้ในอนาคต เพื่อป้องกันความเสี่ยง

ที่อาจเกิดกับธุรกิจขึ้นได้ เรามองในภาพรวมของธุรกิจก่อน แล้วจึงแยกเป็นประเด็นใหญ่และประเด็นย่อยที่ต้องจะต้องเตรียมการ โดยประเด็นย่อยคือเรื่องการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจกับกลุ่มประเทศผู้ผลิตน้ำผึ้ง เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีการผลิต เพิ่มคุณภาพและปริมาณวัตถุดิบ ให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ซึ่งเรื่องนี้ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่ฝ่ายการตลาดมีหน้าที่ต้องเตรียมการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง

สำหรับประเด็นใหญ่ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในคือเรื่องการลงทุน โดยเราจะเน้นดำเนินงานค้นคว้าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ให้มีเอกลักษณ์ขึ้นมา การนำเรื่องนี้เป็นประเด็นใหญ่ เพราะจะช่วยสร้างงานคุณค่าและมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ รวมถึงองค์กรได้มากกว่าเรื่องแรก หากเราสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้สูงขึ้นจะทำให้เป็นที่ยอมรับในตลาดต่างประเทศมากขึ้นด้วย ในขณะนี้เรายังคงค้นคว้าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้นำสมุนไพรรักษาหวัดกับน้ำผึ้งมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ที่จะนำออกสู่ตลาดโลกในเร็วๆ นี้ และยังพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพพร้อมไปกับการพัฒนาองค์กรเช่นกัน รวมถึงเราเปิดโรงงานผลิตให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทั้งด้านการเลี้ยงผึ้งและการทำสวนสมุนไพรให้ข้าราชการ นักเรียน นักศึกษา เกษตรกร หรือบุคคลทั่วไปทั้งในประเทศและต่างประเทศได้เข้ามาศึกษาดูงาน รวมถึงเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาให้นักศึกษาได้เข้ามาฝึกงานอีกด้วย



การวางแผนในอนาคต

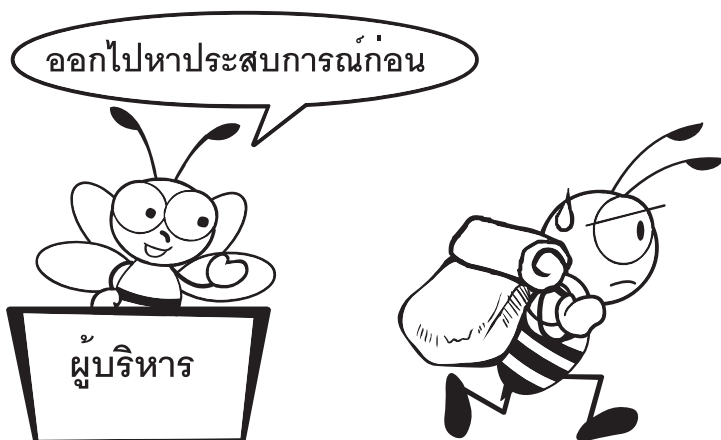
ผู้บริหารของบีโปรดักส์ได้วางแผนการสืบทอดธุรกิจให้กับลูกชาย โดยกำหนดเงื่อนไขให้ผู้จะเข้ามาสืบทอดธุรกิจต้องมีประสบการณ์ทำงานจากภายนอกอย่างน้อย 2 ปี และในช่วงนี้ผู้บริหารก็สร้างบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพและความสามารถพอที่จะขึ้นมาเป็นตัวแทนทำงานต่อจากผู้บริหารตามทิศทางที่วางไว้

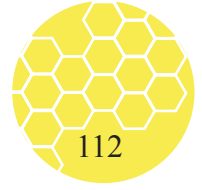
การเตรียมความพร้อมสู่ AEC

บีโปรดักส์เตรียมการภายในสู่การเป็น AEC โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. เตรียมการด้านการตลาด โดยการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจกับกลุ่มประเทศในกลุ่มผู้ผลิตน้ำผึ้งเดียวกัน เพื่อจะเชื่อมโยงด้านเทคโนโลยีการผลิต เพิ่มคุณภาพและปริมาณวัตถุดิบให้สามารถแข่งขันในตลาดสากลได้

2. เตรียมการพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์โดยลงทุนในส่วนค้นคว้าวิจัย พัฒนาผลิตภัณฑ์และสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของตลาดสากล และสามารถเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ส่งขายตลาดระดับพรีเมียม





ปัจจัยพื้นฐาน

บริษัททำธุรกิจโดยเน้นการพึ่งพาตนเอง บนหลักปรัชญาการดำเนินธุรกิจ “คุณธรรม จริยธรรม นำธุรกิจ” ด้วยการยึดตัวอย่างตามระบบสังคมซึ่งเป็นแนวทางการบริหารและการทำงานของคนในองค์กร ประกอบกับการพัฒนาธุรกิจตามครรลองธรรมชาติ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์ต่อผลิตภัณฑ์ คนในองค์กร ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

วิธีการบริหารจัดการ

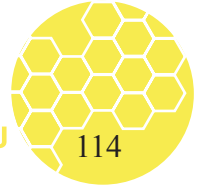
บริษัทมีวิธีบริหารจัดการองค์กรโดยการยึดตัวอย่างตามระบบสังคมซึ่งเป็นแนวทางการบริหารการทำงานของคนในองค์กร มีจัดทำระบบงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) **กลุ่มที่กำหนดรายละเอียด และลักษณะของงาน** ในใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) พนักงานในกลุ่มนี้จะรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ผู้ที่สามารถทำงานครบตามข้อกำหนดจะได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงินตามการประเมินค่าของงาน

2) **กลุ่มงานประชาสัมพันธ์** พนักงานในกลุ่มนี้นอกจากจะทำงานตามหน้าที่ของตนที่ถูกกำหนดไว้แล้ว ยังมีหน้าที่ประสานงานและให้ความร่วมมือกับทุกแผนกทุกระดับชั้นในที่ทำงาน ผู้ทำหน้าที่ในกลุ่มนี้จะมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างมิตรภาพระหว่างกันในที่ทำงานและสร้างการทำงานเป็นทีม

3) **กลุ่มงานอาสา** เป็นลักษณะของการทำกิจกรรมส่งเสริมองค์กรนอกเหนือจากงานประจำ ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมช่วยเหลือสนับสนุนหรือพัฒนาสังคม ซึ่งพนักงานที่ทำในกลุ่มนี้ไม่ได้เงินหรือค่าล่วงเวลาเป็นค่าตอบแทน แต่จะมีโอกาสได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมภายนอกที่ใหญ่กว่าภายในองค์กร และได้ท้าทายความกล้าความสามารถของตัวเอง





ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

เนื่องจากบริษัทมี**วัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ** คือ ความรัก ความสามัคคีและการยอมรับกันและกันภายในองค์กร ช่วยสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่ง**การปลูกฝังความเชื่อ**ดังกล่าว โดยใช้**วิธีการสื่อสารโดยตรง**เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันให้กับพนักงานในองค์กรตั้งแต่วัน**ปฐมนิเทศพนักงานใหม่** การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำไปจนถึงการสร้าง**สัญลักษณ์** อาทิ การออกแบบชุดทำงานที่แสดงสัญลักษณ์บนเสื้อยืดว่า “I ♥ Bee Product” ให้กับพนักงานทุกคนได้ใส่มาทำงานช่วยสร้างให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่เป็นทีมงานเดียวกันตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานมีโอกาสรู้จักพบปะพูดคุยกัน ได้ร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร และสิ่งสำคัญคือ **การยึดหลักพรหมวิหาร 4** ที่ต้องมีจิตเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งปรารถนาให้พนักงานอยู่ดีกินดีมีความสุข และให้โอกาสการพัฒนาความสามารถให้กับพนักงาน โดยมองว่าพนักงานทุกคนเป็นเหมือนลูกและน้อง จึงสามารถสร้างความสุขให้ทุกคนในองค์กรได้ไม่ยาก



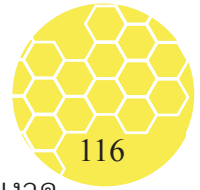
เป้าหมายขององค์กร

บริษัทมีเป้าหมายในการนำสิ่งที่มีอยู่ในขอบเขตการธรรมชาติ คือ ผึ้ง มาปรุงแต่งเป็นผลิตภัณฑ์อาหารเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนไทย มีสุขภาพดีและพึ่งพาตนเองได้บนหลักปรัชญาการดำเนินธุรกิจ “คุณธรรม จริยธรรม นำธุรกิจ” ควบคู่กับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และ องค์กร

ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

ความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กรมาจากการพยายามรักษา สมดุลของ Triple Bottom Line โดยไม่ยึดติดว่าต้องเอากำไรสูงสุดเป็น ตัวตั้ง แต่มุ่งหวังการเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยองค์ประกอบ 3Ps

- 1) People การใช้ความรักในการดูแลคนในองค์กรโดยยึดหลัก พรหมวิหาร 4 ที่ต้องมีจิตเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ด้วยความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขรวมไปถึงครอบครัว ของพวกเขา รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรในการให้โอกาส คนได้รับการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง การเห็นคุณค่าของพนักงานว่า เป็นส่วนสำคัญขององค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงาน ทุกระดับได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและให้ การดูแล อย่างใกล้ชิด และการสนับสนุนแนวคิดที่ดีของพนักงาน ที่แห่งนี้จึงเป็น องค์กรผึ้งที่มีความรักกันในพวกพ้องมี ความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน



2) Planet มีนโยบายในการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันมลภาวะที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตทั้งคน พืชและสัตว์ อาทิ กำหนดให้บริเวณภายในโรงงานผลิตทั้งหมดเป็นเขตปลอดบุหรี่ เพราะควันบุหรี่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของผู้สูบคนอื่นๆ รอบข้าง และสิ่งแวดล้อมอีกด้วย ซึ่งจากการควบคุมดูแลเอาใจใส่อย่างเข้มงวดโดยคำนึงถึงชีวิตคน สัตว์ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม จึงทำให้พนักงานในโรงงานคนในชุมชนโดยรอบ และฝั่งที่เลี้ยงไ่ว้รวมถึงชีวิตสัตว์ชนิดอื่นสามารถดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเปิดโรงงานผลิตให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทั้งด้านการเลี้ยงฝั่งและการทำสวนสมุนไพรให้ข้าราชการ นักเรียน นักศึกษา เกษตรกร หรือบุคคลทั่วไปทั้งในประเทศและต่างประเทศได้เข้ามาศึกษาดูงาน รวมถึงเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาให้นักศึกษาได้เข้ามาฝึกงานอีกด้วย

3) Profit คนมีความรักองค์กรมากขึ้นมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน รักพวกพ้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ให้กับชุมชน สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน และที่สำคัญองค์กรมีการเติบโตอย่างมั่นคง

ภาพรวมอุตสาหกรรม

โรงแรมและรีสอร์ทของประเทศไทยถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมบริการธุรกิจหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในปี พ.ศ. 2553 ประเทศไทยมีจำนวนที่พัก (โรงแรม รีสอร์ท เกสต์เฮ้าส์ และบังกะโล) ทั้งสิ้นประมาณ 6,588 แห่ง โดยพบว่า ส่วนใหญ่ประมาณกว่าร้อยละ 65 เป็นโรงแรมและรีสอร์ทขนาดเล็ก รองลงมา คือ ประมาณร้อยละ 20 เป็นโรงแรม และรีสอร์ทขนาดกลาง ซึ่งในช่วงไตรมาสที่สามของปี พ.ศ. 2554 โรงแรม และรีสอร์ทขยายตัวร้อยละ 10.0 และมีนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาประเทศไทยจำนวน 4.7 ล้านคน โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวจากประเทศจีน เกาหลีและญี่ปุ่น ส่งผลให้อัตราการเข้าพักเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 56.9 และรายรับจากการท่องเที่ยวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (ที่มา : ข้าราชการ ธุรกิจ ภาพเศรษฐกิจไทยไตรมาสที่สาม และแนวโน้มปี พ.ศ. 2554 - 2555 วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2554)

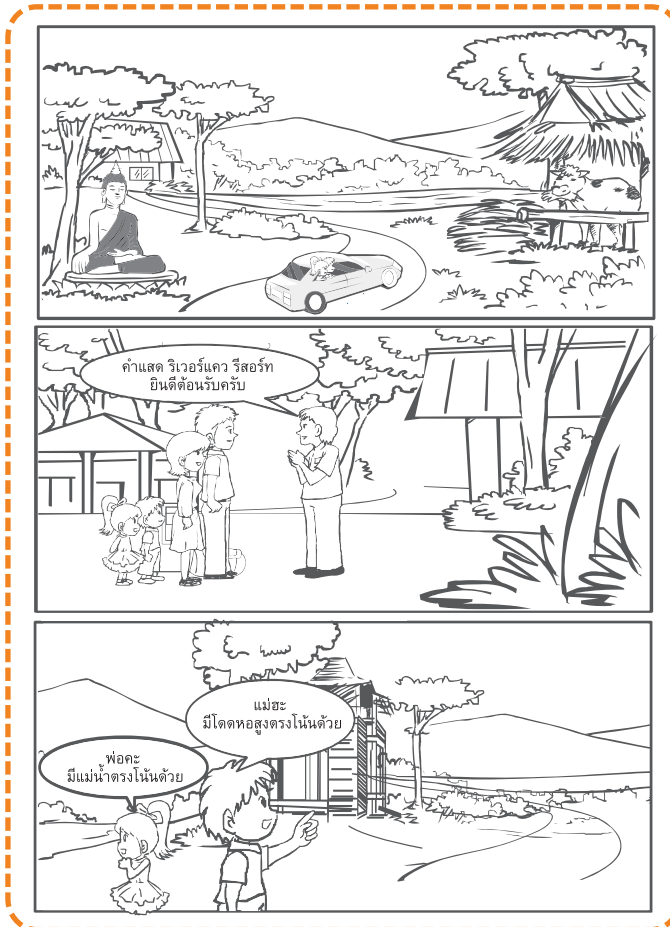


คำแสด ริเวอร์ แคว รีสอร์ท

คำแสด ริเวอร์ แคว รีสอร์ท หรือที่รู้จักกันในนามรีสอร์ทสวยงาม แวดล้อมด้วยมนต์ขลังจากธรรมชาติ ซึ่งเป็นธุรกิจโรงแรมมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2536 ให้ได้พักผ่อนแบบชิลกับบรรยากาศของเมืองเล็กๆ ในสวนป่ากว่า 100 ไร่ ห้องพักถูกโอบล้อมด้วยสวนสวยเขียวชิวกว้างร่มรื่นเต็มไปด้วยต้นไม้ใหญ่กว่า 2,400 ต้น มีพรรณไม้ป่าที่หายากมากกว่า 100 ชนิด แนบชิดริมฝั่งแม่น้ำแควใหญ่จังหวัดกาญจนบุรี ด้วยสภาพธรรมชาติที่สมบูรณ์สวยงาม และคำแสดฯ ยังเป็นสถานที่แห่งการเรียนรู้ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมไทยที่ทำให้รู้สึกอบอุ่นผ่อนคลายในอ้อมกอดธรรมชาติ เต็มเต็มทุกความสุขกับช่วงเวลาดีๆ ที่เสมือนพำนักอยู่ในบ้านหลังที่สอง เป็นโรงแรมที่ให้ได้มากกว่าการพักผ่อนธรรมดา

ผลงานของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมคือ สวนป่าสวยงามเขียวชิวกว้างใหญ่ภายในคำแสดฯ เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ใน “โครงการเรารักโลก” (We Save the Earth Project) ที่ได้รับการจุดประกายจากแนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” ในการพึ่งพาตัวเองมาปรับประยุกต์ใช้แก้ปัญหา จนทำให้กิจการโดยรวมเกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น สามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถพึ่งพาตัวเองจากทรัพยากรที่มีอยู่ ภายในได้อย่างเข้มแข็งที่สุด โดยคำแสดฯ ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ที่ผลิตขึ้นเอง ฟื้นฟูและปรับปรุงสภาพดินในรีสอร์ทที่เคยเป็นชั้นทรายที่เสียหายจากสารเคมีจนกลายเป็นดินดีมีความอุดมสมบูรณ์สามารถเพาะปลูกพืชให้ผลผลิตที่งดงามได้อีกครั้งจึงเป็นที่มาของการถ่ายทอดเรื่องราวอันน่าสนใจจาก

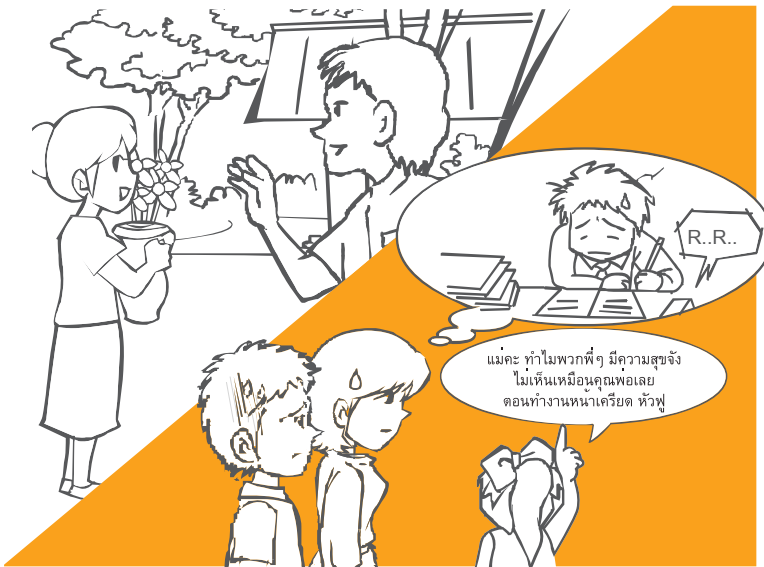
คุณลัดดาวัลย์ เผ่าวิบูล เจ้าของและผู้ก่อตั้งคำแสด ริเวอร์ แคว รีสอร์ท
และคุณยุทธนา มากพันธ์ รองผู้จัดการทั่วไป





การทำงานตามแบบวิธีของพระพุทธเจ้า

เคล็ดลับในการบริหารองค์กรของเราคือ การถ่ายทอดวิธีการทำงานตามแบบวิธีของพระพุทธเจ้าในการแก้ปัญหาทุกอย่าง ซึ่งจะช่วยให้รู้ไปถึงวิธีการแก้ต้นตอเหตุในทุกข์ทั้งหลาย นำอริยมรรค 8 มาใช้ คือ หนทางนำไปสู่ คิดชอบ เห็นชอบ พุดชอบ ทำชอบ เลี้ยงชีพชอบ เพียรชอบ สติชอบ และสมาธิชอบ พอมีสติก็จะมีปัญญาลงมือปฏิบัติ สติกับปัญญาเป็นของคู่กัน เมื่อทำชอบหมดทุกอย่างจะมีทางออก กับปัญหาทุกชนิด ทุกข์ต้องมีเป็นเรื่องราวธรรมดาอะไรจะเกิดเป็นอนิจจัง เราต้องเข้าใจ และชี้แนวทางพร้อมลงมือปฏิบัติพุทธวิธีของพระพุทธเจ้า อย่าเพียงแต่เรียน อย่าเพียงแต่ฟังต้องนำกลับไปปฏิบัติด้วย



การทำงานตามแบบวิธีของพระพุทธเจ้า

1. การชี้แนวทางพร้อมลงมือปฏิบัติพุทธวิธีของพระพุทธเจ้า
2. อริยมรรค 8 คือ คิดชอบ เห็นชอบ พุดชอบ ทำชอบ เลี้ยงชีพชอบ เพียรชอบ สติชอบ และสมาธิชอบ

ร่วมแบ่งปันความสุข

เราได้รับรางวัลโรงแรมต้นแบบจากการใช้พลังงานสะอาด และรางวัลอื่นๆ จากหน่วยงานรัฐ โดยการ “ทำจริง” ในการที่จะจัดการทุกสิ่งรอบ ๆ ตัวในหน้าที่การงาน แล้วเชื่อมเพื่อแผ่ไปถึง การดูแลครอบครัวพนักงาน การทำอาชีพเสริม เช่น ชวนพนักงานทำสบู่หอมสำหรับห้องน้ำแขก จ้างพนักงานเก็บดอกลีลาวดี ตอนเช้า มาเป็นส่วนประกอบของกลิ่นของสบู่ และนำไปจำหน่ายให้กับหน่วยงานร้านต่างๆ ในเวลาว่างจ้างพนักงานตัดกิ่งไม้ส่วนเกิน ทำถ่านเพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงส่วนประกอบการเป็นแก๊สหุงต้ม แก๊สชีวมวล ทำแก๊สหุงต้มจากมูลสัตว์ (หมู) จนมีมากพอที่จะใช้ประกอบอาหาร และใช้น้ำมันที่เหลือจากการทอดอาหารแปรเป็นไบโอดีเซล เป็นเชื้อเพลิงใส่ในรถยนต์ และเรายังมีการเลี้ยงวัวใช้เทียมเกวียนแถมได้ปุ๋ย นอกจากนี้ยังชวนพนักงานปลูกผัก ทำสวน ไนรีสอร์ท และชักชวนพนักงานนั่งสมาธิเพื่อเจริญสติปัญญา



การทำโครงการต่างๆ คนในองค์กรของเราจะใช้วิธีคิดร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เช่น การทดลองไฮโดรเจน ฯลฯ ให้ทุกคนมาช่วยทดลองการผลิตอย่างมีความสุข มีการเสี่ยงภัยด้วยกัน เริ่มต้นด้วยการอ่านหนังสือ เล่าให้ฟัง ภูมิปัญญา ก็จะเกิดขึ้นจากสิ่งที่ทำจริง ๆ ทำให้เกิดการแบ่งปันความสุขกัน คนที่ชำนาญ คือ คนที่ทำจริง โดยทางริสอร์ทที่มีการบรรยายตามสถานีดูงานทั้งหมด 22 สถานี

สถานีทิศตะวันออก ได้แก่ สถานีแยกขยะ สถานีป่วยหมักชีวภาพ สถานีเตาเผาถ่าน และน้ำส้มควันไม้ สถานีน้ำหมักชีวภาพ โรงไฟฟ้าชีวมวล ขนาด 5 กิโลวัตต์ สถานีผลิตเชื้อเพลิง และถ่านอัดแท่ง

สถานีทิศตะวันตก ได้แก่ สถานีผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ สถานีไบโอดีเซล แก๊สชีวภาพแบบครัวเรือน สถานีผลิตแก๊สชีวมวล (ขนาด 20 ก.ก.) สถานีอบแห้งด้วยแสงอาทิตย์ สถานีบึงประดิษฐ์ (บ่อบำบัด) สถานีแก๊สชีวมวล ขนาด 50 กก. ต่อชั่วโมง สถานีกักหน้ำ โรงไฟฟ้า



ขนาด 20 กิโลวัตต์ บ้านประหยัดพลังงาน เครื่องเผาขยะแบบผลิตน้ำมัน การซ่อมแซมโซล่าเซลล์ และการนำพลังงานไปใช้ประโยชน์ การแปลงพลังงานจากสัตว์เข้ามาเปลี่ยนเป็นพลังงานกล การสร้างเครื่องทำความเย็นจากความร้อนเหลือทิ้ง และการสร้างบ่อปลาแบบปรับอุณหภูมิ

โดยแต่ละสถานีจะมีพนักงานเป็นผู้บรรยาย เราเป็นผู้นำความคิดเท่านั้น คนที่แสดงเป็นคนทำงานจริงจึงสามารถทำให้ผู้ฟังมีความสุขรวมทั้งตัวผู้บรรยายด้วย ในการร่วมแบ่งปันความคิดให้ผู้เข้าฟังได้ติดตาม และได้ร่วมทำการทดลองเป็นบางอย่าง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและร่วมแบ่งปันความสุขกัน

ร่วมแบ่งปันความสุข

1. คนในองค์กรใช้วิธีคิดร่วมกัน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน และทดลองทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน
2. การสร้างสถานีดูงาน 22 สถานี และบรรยายนักท่องเที่ยวได้ติดตาม และได้ร่วมทำการทดลองเป็นบางอย่าง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน และร่วมแบ่งปันความสุขกัน



องค์กรแห่งความสุขและการดูแลคนในแบบฉบับของคำแสด

ที่นี่ให้ออกาสกับทุกคน มีการส่งเสริมและพัฒนาไปพร้อมกัน สิ่งสำคัญที่ให้ออกาสคือการดูแลเอาใจใส่เหมือนลูกหลานเป็นครอบครัวเดียวกัน มีสวัสดิการให้ สนับสนุนการได้ใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างมีความสุข เราจะไม่ใช่ผู้สั่งงานอย่างเดียวแต่จะถามไถ่เพื่อให้ได้รู้วิธีคิดของพนักงานให้ทำตามความคิด พร้อมทั้งนำความคิดของเราดีดไปด้วย ทิศทางของคำแสดในอนาคต เราได้บอกกับพนักงานว่าเราเหมือนพ่อแม่ เลี้ยงลูกแล้วลูกต้องโต เพราะฉะนั้นถ้าสามารถดูแลโรงแรม ดูแลพนักงานด้วยกันเองได้ ตรงนี้ก็เป็นไม้ต่อที่ทำให้องค์กรมีพื้นฐานค่อนข้างดี ที่นี่เป็นที่รู้จักของคนในประเทศแล้วยังเป็นที่รู้จักของนานาชาติเพราะว่าเป็นแหล่งของการเรียนรู้

ในเรื่องของการพึ่งพาตนเองหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจ 2 - 3 ครั้งแรกๆ เราก็รู้สึกท้อหนทาง ไม่มีมรรค แต่แล้วเราได้พบแสงสว่างจากในหลวง คือ เศรษฐกิจพอเพียง เมื่อพึ่งจากสิ่ง



ที่ท่านพูด เราเข้าใจ และนำไปปฏิบัติ เอาทุกอย่างรอบตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อทำการศึกษา และมีความเห็นตรงกันก็ลงมือปฏิบัติเลยซึ่งได้แก้ไขปัญหาของริสอร์ทในหลายเรื่อง ทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานทุกวัน มีพลังงานของตัวเอง มีพื้นดินปลูกผักปลูกหญ้า สามารถเลี้ยงพนักงานได้ สอนพนักงานให้รู้จักคำว่าพอเพียง เราได้พึ่งพาตัวเองเป็นลำดับขั้น ทำปัจจุบันให้ดีที่สุด เดินตรงไปเพื่อสู่เป้าหมาย มีหน้าที่สอนให้พนักงานทำแต่ความดี ความสำเร็จของพนักงาน เป็นเหมือนความสำเร็จของเราด้วย เหมือนพ่อแม่เลี้ยงลูกแล้วลูกได้ดี เราก็อิ่มใจ ผลผลิต ก็คือ ความสุข ความสุขก็คือความสำเร็จของเขาเหล่านั้น

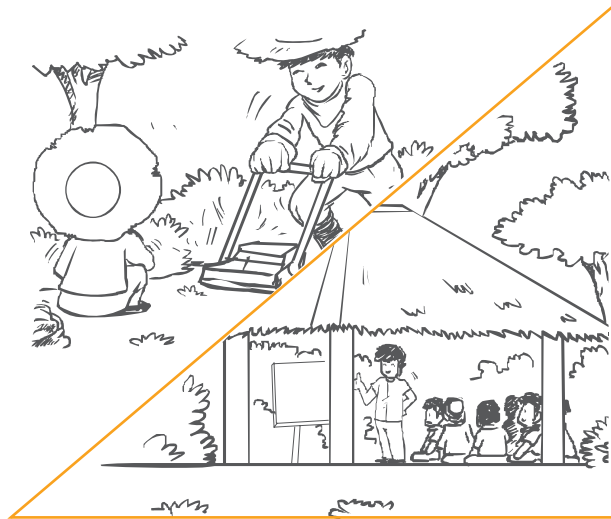
เรื่องของสวัสดิการเราให้ที่พักอาศัยกับพนักงานสามารถนำครอบครัวมาอยู่ด้วยกันได้ มีคำรักษาพยาบาล เครื่องแต่งกาย เปิดโอกาสให้ลูกหลานมาฝึกงานจบแล้วก็รับเข้าทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นจุดที่ทำให้อยู่แล้วมีความสุข และมีความมั่นใจมากขึ้น ครอบครัวได้อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ส่วนคนที่มีปัญหาต่างๆ ทางเรามีการดูแลอย่างใกล้ชิด ให้คำสอนต่างๆ จะบอกคนของเราว่า ทำใจสู้ไปใช้เวลาในการแก้ไขปัญหา ดูแลคนของตัวเองให้มีความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้านหรือที่ทำงาน ทางองค์กรจะเป็นดูแลช่วยเหลือให้มีชีวิตที่ดี เอาคนกลุ่มหนึ่งไปเรียนรัฐจิตวิทยา ครอบครัว วิถีชาวบ้าน และการเข้าวัด เพื่อไปนั่งฟังการบรรยายการให้คำปรึกษาปัญหาชีวิต และแนะนำสิ่งต่างๆ จุดหลัก คือ การแก้ปัญหาให้ได้ ปัญหาของคนเป็นปัญหาที่แก้ไม่ตก ตราบใดที่ยังมีปัญหาเราก็จะต้องแก้ไขต่อไป ต้องฝึกฝน และถ่ายทอดสู่คนรุ่นต่อไปให้คิดเหมือนกัน ให้คิดอย่างฉลาด



ฉลาดในการเข้าใจปัญหาคน รู้จักวิธีการแก้ปัญหาให้ได้ทุกเรื่อง ด้วยวิธีที่เหมาะสม เราจะเห็นเรื่องการรู้จักคน การให้อภัย การยิ้มแย้มแจ่มใส ทุกวัน ความเก่งมีอยู่ในตัวแล้ว ก็จะประสบความสำเร็จได้เร็ว เป็นอาชีพที่จะต้องสอนคนไปเรื่อยๆ เหมือนโรงเรียน คนเราต้องหาชีวิตให้เจอ และต้องฝึกฝนให้เจริญเติบโต เราดีใจ และมีความสุขที่ได้ดูแลพวกเขา องค์กรเหมือนเป็นโรงเรียน เราดูแลเขาให้มีความสุขในแบบฉบับของ คำแสต

คุณสนั่น นิเมเนตร หัวหน้างานฝ่ายจัดเลี้ยงได้เล่าเสริมในเรื่องนี้ ให้ฟังว่า “ทำงานมาประมาณ 17 ปี ที่รีสอร์ทนี้มีสวัสดิการให้ในเรื่องที่พักอาศัย ชุดฟอร์มอาหารสามมื้อ และค่ารักษาพยาบาล ผมคิดว่าอยู่ที่นี้แล้วสบายใจมีความสุข มีความอบอุ่น เราต้องมีใจรักงาน บริการด้วย ทั้งตัวผู้บริหารและเจ้าของรีสอร์ททุคนแลดี ท่านจะสอนให้ทำความดี มีความปรองดองกัน อยู่ร่วมกันให้ได้อย่างมีความสุข ผมคิดว่างานตรงนี้มีความสำคัญมากเพราะเป็นส่วนหน้า ส่วนต้อนรับ ต้องดูแลลูกค้า และก็จะสอนลูกน้องให้ช่วยกันทำงาน สิ่งไหนที่ดีก็นำมาปฏิบัติ ถ้าลูกน้องทำผิดก็จะสอนก่อน ถ้าทำผิดซ้ำก็จะทำโทษตามบทลงโทษของรีสอร์ท”

ขณะที่คุณนังสิน พนักงานเก็บขยะ เล่าว่า “ที่นี่ร่วมกัน ทำกิจกรรมแบ่งปันความสุขให้กัน มีการไหว้พระสวดมนต์ ทุกวันจันทร์ กับวันพฤหัสบดี มีการตักบาตรเวลาประมาณ 7.00น. ไม่คิดที่จะออกจากงานนี้เพราะว่าอยู่ที่นี้แล้วชอบ มีความสุขดี มีเพื่อนมากมายงานไม่หนักมากถ้าเหนื่อยก็พักได้ เจ้าของรีสอร์ทเป็นคนใจดี มีการเข้ามาทักทายพนักงานเป็นกันเอง ที่นี่จะเรียกท่านว่าคุณผู้หญิงหรือว่าแม่ทุกคน”



องค์กรแห่งความสุขและการดูแลคนในแบบฉบับของคำเสด

1. การให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การให้ที่พักอาศัยกับพนักงาน นำครอบครัวมาอยู่ด้วยกันได้ อาหารสามมื้อ การรักษาพยาบาล เครื่องแต่งกาย โอกาสการทำงานนอกเวลาเปิดโอกาสให้ลูกหลานมาฝึกงาน จบแล้วก็รับเข้าทำงาน ฯลฯ
2. ให้นักงานเรียนรู้อัจฉริยศาสตร์ครอบครัววิถีชาวบ้านและการเข้าวัด เพื่อให้คำปรึกษาปัญหาชีวิต และแนะนำสิ่งต่างๆ
3. นำเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงมาใช้ และนำทุกอย่างรอบตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การให้คำสอนทำแต่ความดี และการสวดมนต์นั่งสมาธิ
5. มีบทลงโทษของพนักงานตามกฎระเบียบของบริษัท



ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรที่มีความสุขผลประกอบการก็จะดีขึ้นเรื่อย ๆ เพราะทุกอย่างออกมาจากความรู้สึก และการกระทำ มีผู้เข้าพักโรงแรมเต็มทุกวัน เราสร้างศูนย์เรียนรู้พลังงาน มีกิจกรรมต่างๆ มากมาย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้เข้าพักอยากมาพักโรงแรม ทำให้ผลประกอบการดีขึ้น ทางเราให้สิทธิพิเศษต่างๆ มากมายกับพนักงาน ทำให้องค์กรมีความสุขทุกวันนี้ และยังมีความสุขที่ได้มีการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้กับแขกที่เข้ามาพักในโรงแรม ให้แขกรู้สึกมีความสุขมาแล้วเหมือนบ้าน เหมือนที่ร่มไม้ใหญ่ ได้ร่มไม้ก็จะเย็น มนุษย์ทุกคนอยากมาอยู่ที่เย็น ถ้าทำงานมีความสุขทุกวัน มีเป้าหมายการทำงานว่าจะทำอะไร สนุกกับงานที่ทำ องค์กรก็จะประสบความสำเร็จอย่างมีความสุข ถึงแม้ว่าวันสุดท้ายเราอาจไม่ได้ตามเป้า และไม่ประสบความสำเร็จ แต่สิ่งที่ทำมานั้น คือ ความสุขตลอดมา แล้วเป้าหมายขององค์กรจะไม่สร้างในสิ่งที่กดดัน และความทุกข์ให้กับองค์กร และพนักงาน องค์กรมองว่าพนักงานเหมือนแขน และขาเป็นคนสำคัญ คือ ถ้าไม่มีเขาเราทำงานไม่ได้ สุดท้าย ก็คือ ต่างคนต่างถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน ในส่วนของผลงานก็ได้มาจากเขา แล้วเขาก็ฟังเราในเรื่องความเป็นผู้นำและการตัดสินใจ แต่ทุกๆ วันมีความสุข ตื่นขึ้นมาเห็นทุกคน อยากมาทำงานอย่างพร้อมเพรียงกัน ความสุขอยู่ในตัวคน ไม่ได้อยู่ที่ผลกำไร ถ้าเราสู้เพื่อพวกเขา เขาก็จะสู้เพื่อเรา





ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

1. มีความสุขในการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้กับบุคคลที่เข้ามาพักในโรงแรม
2. มีเป้าหมายการทำงาน ที่จะทำอะไร สนุกกับงานที่ทำ องค์กรก็จะประสบความสำเร็จอย่างมีความสุข



องค์กรให้สิ่งดีๆ ซึ่กัน และกับ

เราไม่อยากให้พนักงานทำงานซ้ำๆ ทุกวัน **อยากให้คิด และ วิเคราะห์** จึงสร้างกลุ่มนักวิจัยชุมชนเล็กๆ เป็นการวิจัยที่มีความท้าทายและมีความสุข เราจึงมีงานวิจัยดีๆ ที่ประสบความสำเร็จ เช่น วิจัยแปรรูปโอตี่เซลเป็นเชื้อเพลิงใสในรถยนต์ ฯลฯ องค์กรก็เหมือนโรงเรียนฝึกชีวิต มีการสอน และให้สิ่งดีๆ ซึ่กันและกัน เป็นจุดที่องค์กรต้องให้กับพนักงาน เวลาอยู่ด้วยกันเราให้อะไรซึ่งกันและกันได้ คือสิ่งที่ติดตัวไปนั้นเป็นความรู้ เราต้องเตรียมพร้อมไว้เสมอ ยิ่งเตรียมพร้อมยิ่งแข็งแรง ต้องเรียนรู้ว่าต้องการอะไร องค์กรก็จะได้ผลผลิต แล้วก็มันคงตลอดไป

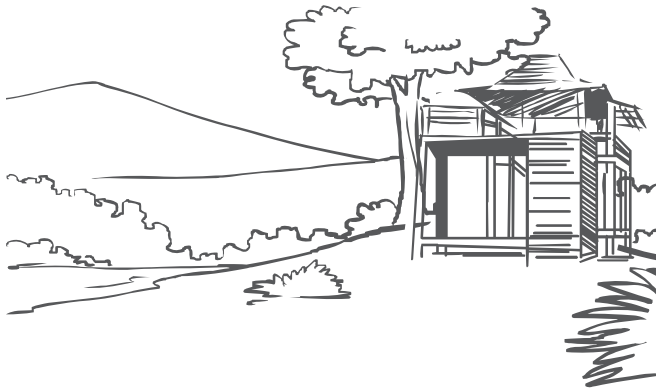




องค์กรได้สอนให้รู้จักการผลิตเทคโนโลยี ให้ซื้อวัสดุมาประกอบเอง ต้นทุนทุกอย่างถูกลง เช่น ซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์มา แล้วมาประกอบเอง มีการเดินสายกันเอง สุดท้ายองค์กรความรู้ก็ได้กับตัวพนักงานเอง องค์กรก็ง่ายขึ้นต้นทุนก็ถูกลง การลงทุนทั้งหมด คือ ความรู้ อาจจะมีผิดพลาดเสียหายก็แก้ไขปัญหาจนเกิดภูมิปัญญา ระบบทุกอย่างเราจะต้องรู้จักการประสานงานกับคน มีการดูแลเอาใจใส่เขา เขาก็จะใช้สติปัญญาที่มีช่วยเรา ต้องรู้งาน และต้องเก่งคน ต้องรู้จักคำว่าให้เขาเก่งกว่าเรา

องค์กรให้สิ่งดีๆ ซึ่งกันและกัน

1. สร้างกลุ่มนักวิจัย
2. การสร้างองค์กรความรู้ให้พนักงาน





สังคมแห่งการรวมกลุ่ม เปิดช่องทางการสื่อสาร

เรามีโปรแกรมให้พนักงานนั่งสมาธิเป็นโครงการบังคับ คือ 1 เดือน ต้องไปสวดมนต์ และนั่งสมาธิ 16 ครั้ง แต่ไปวันไหนก็ได้ องค์กรเราเป็นสังคมแห่งการรวมกลุ่ม และเปิดช่องทางการสื่อสาร คือ การคุยกัน เล่าเรื่องต่างๆ ได้ทุกเรื่อง เจอกัน และคุยกันบ่อยๆ ทำให้เกิดความสนิทสนมกัน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ได้รู้เรื่องอะไรมากมาย เป็นกฎในการหาโอกาสให้ได้เจอกันในเวทีใดเวทีหนึ่ง ซึ่งจะไม่เป็นทางการ เขาอยู่กับลูกค้าจะรู้ปัญหาทุกอย่าง ถ้าเขาพบปัญหาให้เราฟังบ่อยๆ เราก็จะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที สังคมก็ไปได้เร็ว นอกจากนี้เรายังพบว่า เป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องมีการมละลาหย พฤติกรรมเป็นประจำ

สังคมแห่งการรวมกลุ่ม เปิดช่องทางการสื่อสาร

1. การเข้าร่วมโปรแกรมการนั่งสมาธิ และสวดมนต์
2. เปิดช่องทางการสื่อสาร คือการคุยกัน เล่าเรื่องต่างๆ ได้ทุกเรื่อง และแลกเปลี่ยนความรู้



Happy SMEs องค์กร "ใจนี้สูง"



เติบโตอย่างยั่งยืนในแบบฉบับของคำแสด

ความมั่นคงอยู่ที่ตัวเรา อนาคตจะมั่นคงได้ต้องมั่นคงด้วยตัวเอง ในวันนี้ ทุกอย่างอยู่ที่วิธีคิด สิ่งที่ต้องคิดให้คือทำให้เข้าใจชีวิตมากขึ้น เราพยายามบอกกับทุกคนว่าชีวิตก็มีแค่นี้ จงพอใจในสิ่งที่มีอยู่ เรื่องเงินทองอย่าไปคิดอะไรมาก มันเป็นจังหวะชีวิตของแต่ละคน เป้าหมายธุรกิจที่ต้องทำคือการบริหาร ต้องคิดก่อนทำ มีความเป็นอิสระทั้งปวง ถ้าทำอะไรก็ตามต้องถามตัวเองว่า ตลาดเรามีอยู่ที่ไหน อยู่ในชุมชนหรือไม่ ถ้าไม่มีตลาดซื้อจะทำอย่างไร เครื่องจักรตัวเดียว จะแปลงทำอะไรได้หลายเรื่องก็ได้ เช่น เครื่องจักรผลิตขวดแชมพู ก็นำมาผลิตขวดใส่ครีมสปา เครื่องจักรตัวเดียวสามารถผลิตได้หลายขนาด ทำธุรกิจอะไรแล้วสามารถจะมีทางออก ก่อนลงทุนต้องคิดในกระดาษก่อนลงทุนให้ถูก ทำเล็กๆ ดูก่อน เหมือนคนทำแชมพู ที่นี้พอทำเสร็จแล้ว ก็ลองใช้ดูก่อน พอใช้ได้ก็ใช้ในห้องพักดู พอทำขายก็ทำเลย แล้วก็มีความสุขกับทุกวันที่ทำงาน สู้แล้วรวยมีความสุข มีรายได้พอดี ไม่ต้องเดือดร้อน มีความมั่นคง และพร้อมสู้ทุกสถานการณ์ การทำงานทุกวัน และได้เจอพนักงาน ได้เห็นหน้าก็มีความสุข เงินเป็นเรื่องเล็กที่สุด คิดง่าย ๆ ว่า ถ้าพรุ่งนี้เราต้องจากตรงนี้ไป อย่างน้อยได้ยิ้มให้เขาแล้ว การทำเพื่อความสุขก็เป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน

สำหรับองค์กรเราได้ทำแผนงานต่างๆ คือ การวางแผนสร้างเอกลักษณ์ให้องค์กร หาลูกค้าแล้วถ่ายทอดความรู้ เพื่อไปยังอีกขั้นตอนหนึ่ง เราจะเตรียมความพร้อมสำหรับวันหน้าให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ในแบบฉบับของคำแสด



เติบโตอย่างยั่งยืนในแบบฉบับของคำแสด

1. วางแผนและคิดวิเคราะห์ในการบริหารงานอย่างรอบคอบ
2. มีความสุขในการทำงานและพร้อมสู้ทุกสถานการณ์
3. วางแผนสร้างเอกลักษณ์ให้องค์กร

เคล็ดลับ ปั่นสุฯ ในองค์กร



Happy SMEs องค์กร "ปั่นสุฯ"



ปัจจัยพื้นฐาน

บริษัทที่มีผู้นำที่ปกครององค์กรด้วยธรรมะ และเห็นความสำคัญของคนในองค์กรมากที่สุด จึงเน้นในการพัฒนาศักยภาพของคน โดยการพัฒนาด้านจิตใจด้วยการปฏิบัติธรรม และการพัฒนาด้านความรู้ ด้วยการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของคนในองค์กร เน้นสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อแผ่จากคนในองค์กรไปสู่คนภายนอก

วิธีการบริหารจัดการ

จากการที่บริษัทได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นกรอบในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งช่วยให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการดำเนินงานทั้งหมดในทุกขั้นตอนจะตั้งอยู่บนความพอประมาณ การมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงที่ดี โดยใช้หลักความรู้คู่คุณธรรมเป็นแกน อันเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นไปสู่ความยั่งยืน ความสมดุล การพึ่งพาตนเอง โดยตระหนักถึงการทำความดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งสุดท้ายแล้ว จะส่งผลดีต่อความเจริญเติบโตของบริษัทให้เป็นไปอย่างยั่งยืน โดยแบ่งหลักการออกเป็น

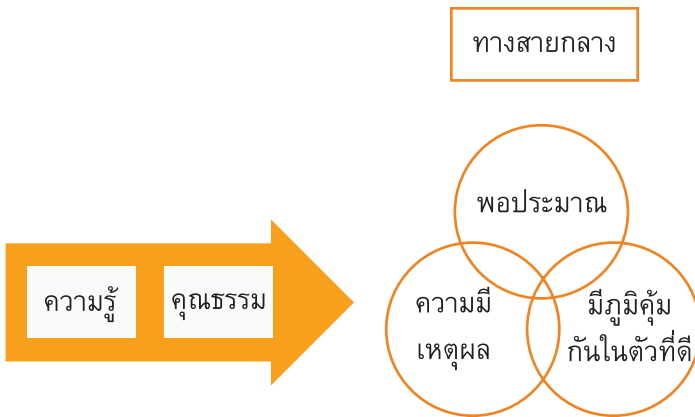
- 1) **หลักความพอประมาณ** คือ การเลือกดำเนินธุรกิจที่ตนเองมีความชำนาญ และทำได้ดีที่สุด คือ โรงแรม และการบริการ และการไม่เน้นเพิ่มค่าใช้จ่ายการลงทุน



- 2) **หลักความมีเหตุผล** คือ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างมีเหตุมีผล การปฏิบัติต่อผู้บริหาร และพนักงานเสมือนคนในครอบครัว ให้โอกาสกับทุกคน มีการส่งเสริมและพัฒนาไปพร้อมๆ กัน สิ่งสำคัญที่ให้ คือ การดูแลเอาใจใส่เหมือนเป็นลูกหลาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสลงแรง เพื่อไปช่วยเหลือคนอื่นๆ ในชุมชนหรือสังคม
- 3) **หลักภูมิคุ้มกัน** คือ การจัดให้มีระบบที่ช่วยในการตรวจสอบการทำงานทั้งภายใน และภายนอก พร้อมทั้งกระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายของบริษัท ซึ่งจะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่สามารถป้องกันบริษัทจากผลกระทบภายนอกในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม
- 4) **หลักความรู้** คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมความรู้ และทักษะของพนักงาน ด้วยการส่งเสริมด้านต่างๆ เพื่อให้สร้างความรอบรู้การมีสติ และการมีปัญญา อาทิ การสร้างกลุ่มวิจัยชุมชนเพื่อสร้างองค์ความรู้ขึ้นเอง พัฒนาเทคโนโลยีขึ้นใช้เอง โดยพนักงาน และแบ่งปันให้กับชุมชน และคนทั่วไป



- 5) **หลักคุณธรรม** คือ การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักคุณธรรม และจริยธรรมของบริษัท มีการถ่ายทอดวิธีการทำงานตามแบบวิธีของพระพุทธเจ้า ในการแก้ปัญหาทุกอย่างโดยใช้มรรค 8 พร้อมทั้งจัดให้มีโครงการสร้างสถานที่ปฏิบัติธรรมให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสสวดมนต์ ไหว้พระ นั่งสมาธิ เพื่อรู้จักสงบจิตใจ และมีโอกาสพูดคุยกับผู้บริหารและเจ้าของ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้สนทนาธรรม เป็นต้น





ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

จากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับตัวคนในองค์กร ด้วยเห็นว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด จึงมุ่งพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานไปพร้อมกัน โดยจัดให้มีพี่เลี้ยง สอนงาน มีการทดลองทำและเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศในองค์กรที่เป็นกันเอง ดูแลกันเหมือนคนในครอบครัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีความสุขเหมือนเป็นบ้านหลังที่สองของพวกเขา อีกทั้งผู้นำยังวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนในองค์กรเคารพยกย่อง และให้ใจกับลูกน้องเต็มร้อย จึงเป็นที่รัก และเคารพของคนในองค์กร ทำให้การถ่ายทอดคำสอน หรือแนวคิดต่าง ๆ จากผู้บริหารลงไปยังพนักงานสามารถทำได้ง่าย และไปในทิศทางเดียวกัน เพราะทุกคนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร ซึ่งเป็นที่ ๆ สร้างความสุขให้พวกเขา องค์กรแห่งความสุขจึงเกิดจากการร่วมมือร่วมใจระหว่างเจ้าของกิจการและพนักงานที่มีความผูกพัน และจริงใจต่อกัน

เป้าหมายขององค์กร

บริษัทมีเป้าหมายในการเป็นองค์กรธุรกิจที่มุ่งการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างแท้จริง สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อแบ่งปันให้กับชุมชน และประเทศชาติ อยู่เสมอ



ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

การบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้นต้องมีการสร้างสมดุลระหว่าง 3Ps ดังนี้

- 1) **People** บริษัทเห็นความสำคัญของคนมาเป็นอันดับแรก จึงดูแลคนเป็นอย่างดีทั้งทางร่างกาย และจิตใจ อาทิ การปฏิบัติธรรมนำธรรมะมาใช้ในการทำงาน และการดำเนินชีวิต การสร้างกลุ่มนักวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ ในการส่งเสริมการเติบโตทางปัญญา และพัฒนาศักยภาพของคนให้มากที่สุดรวมถึงดูแลเอาใจใส่ให้ทุกคนมีความสุข ด้วยการปกครองเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน
- 2) **Planet** การพึ่งพาตนเองโดยการสร้างพลังงานทดแทนขึ้นมาใช้ ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ที่ผลิตขึ้นเอง ฟื้นฟู และปรับปรุงสภาพดินในไร์สอร์ทที่เคยเป็นชั้นทรายที่เสียหายจากสารเคมี จนกลายเป็นดินดี และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งหน่วยงานผลิตแชมพู สบู่ จากวัตถุดิบธรรมชาติที่มีอยู่ในโรงแรมแทน การสั่งซื้อแชมพู สบู่ จากภายนอกที่มีส่วนประกอบของสารเคมีสูงมาก ลดค่าใช้จ่ายด้านการกำจัดขยะ โดยการสร้างและพัฒนาถังผลิตก๊าซชีวภาพ จนกลายเป็นโครงการกำจัดขยะครบวงจร เป็นต้น
- 3) **Profit** ผลตอบแทนที่สำคัญ และมุ่งหวังมากที่สุด คือ ความสุขของพนักงาน ลูกค้า และคนในชุมชน มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และแบ่งปันให้กับสังคม และประเทศชาติ





ภาพรวมอุตสาหกรรม

ปัจจุบันคนไทยให้ความสำคัญกับการรักษาสุขภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนเมืองและผู้ที่มีการศึกษาจะมีความต้องการบริโภคอาหารที่มีคุณภาพและแสวงหาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของตนมากขึ้น ดังนั้นความต้องการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพจึงมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งแนวโน้มการผลิตอุตสาหกรรมอาหารเพื่อสุขภาพในภาพรวมปี พ.ศ. 2555 คาดว่าจะขยายตัวจากปี พ.ศ. 2554 เล็กน้อยประมาณร้อยละ 0.1 ขณะที่คาดการณ์การส่งออกอุตสาหกรรมอาหารเพื่อสุขภาพในภาพรวมปี พ.ศ. 2555 เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 7.8 โดยมีปัจจัยภาวะเศรษฐกิจที่เริ่มฟื้นตัวของสหรัฐอเมริกาและประเทศผู้นำเข้าทั้งสหภาพยุโรปและญี่ปุ่น เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การผลิตและการส่งออกของไทยในสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพเพิ่มขึ้น

(ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม)



“ความยั่งยืนเขียว”

บริษัท ซอราเธอร์ วิทยาศาสตร์การเกษตร จำกัด







บริษัท ชองเดอร์ ไทยออร์แกนิกฟู้ด จำกัด

“ชองเดอร์” ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2543 หลังจากพบว่าคนไทยมีปัญหาเรื่องสุขภาพมาก จึงมุ่งมั่นที่จะหาแนวทางที่จะผลิตอาหารดีๆ ให้คนไทย จากการค้นคว้ากว่า 2 ปี จึงได้สูตรสำเร็จที่เป็นชองเดอร์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นที่ชื่นชอบมากสำหรับคนที่ได้ลิ้มลอง ชองเดอร์เป็นธุรกิจที่เกี่ยวกับแปรรูปอาหารเพื่อสุขภาพ (ซีเรียล) โดยจุดเด่นของบริษัท คือ คัดสรรวัตถุดิบธรรมชาติ (เกษตรอินทรีย์) ที่ปลอดสารเคมีและ GMO ซึ่งเป็นวัตถุดิบที่ผลิตจากท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการคิดค้นของผู้บริหารและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานวิจัย สถานศึกษา และคนในชุมชนในการพัฒนาพันธุ์ข้าว รวมถึงเครื่องจักรภายในโรงงานก็ผลิตขึ้นเอง ด้วยการร่วมมือระหว่างสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT) ตลอดจนคิดค้นสูตรผลิตภัณฑ์ด้วยตนเองที่ยังคงรสชาติและสไตล์เดิม (แบบ Home made ของไทย) สำหรับเป้าหมายของบริษัท คือ การนำอาหารที่ไร้สารพิษ ซึ่งผลิตจากชุมชนในท้องถิ่นชาวอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และจากเครือข่ายกิจกรรมไร้สารพิษแห่งประเทศไทยมาแปรรูปสร้างมูลค่าเพิ่มเป็นผลิตภัณฑ์อาหารที่ได้มาตรฐานสากลเพื่อให้ผู้บริโภคได้รับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ และอีกเป้าหมาย คือ การพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นเพิ่มศักยภาพและการสร้างงานผลิตพืชอินทรีย์ชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งคุณสุวรรณา จิวณาไพบูลย์ ผู้ก่อตั้งบริษัทชองเดอร์ ไทยออร์แกนิกฟู้ด จำกัด ได้ถ่ายทอดเรื่องราวของบริษัทเอาไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้





ก่อร่างสร้างธุรกิจจากใจรัก

แรกเริ่มเดิมทีเป็นคนรักสุขภาพ และสนใจการปฏิบัติธรรมมีความคิดว่าเมืองไทยอุดมไปด้วยพืชพรรณธัญญาหาร จึงคิดว่าถ้าหันมาทำเรื่องเกษตรอินทรีย์ผักออร์แกนิกและอาหารเพื่อสุขภาพน่าจะดีต่อวิถีชีวิตของคุณ กอปรกับสามีเปิดร้านขายยาแผนปัจจุบัน จึงเห็นความสำคัญของสุขภาพเป็นใหญ่ แม้ไม่ได้จบมาทางนี้ไม่เคยมีความรู้อย่างที่ทำอยู่ทุกวันนี้ก็ตาม แต่เพราะเป็นคนไม่กลัวที่จะก้าวและไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค รวมทั้งมีกำลังใจสำคัญจากคุณยรรยง จิวฉนวนไพบูลย์ คู่ชีวิตที่พร้อมเคียงข้างเสมอ ช่วงเริ่มต้นแม้จะต้องใช้เวลาหลายปีแต่ก็ไม่ย่อท้อ “ณ ตอนที่เริ่มต้นเข้ามากรุงเทพฯ ตรงดิ่งไปที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเลยเพื่อหาความรู้เรื่องการแปรรูปข้าว ซึ่งสมัยนั้นหน่วยงานรัฐบาลเหล่านี้ยังไม่ได้บูรณาการเป็น One Stop Service แก่ผู้ประกอบการ ในที่สุดได้รับคำแนะนำจาก ดร.อรรถพล นุ่มหอม สถาบัน AIT รังสิต บอกท่านว่า อยากฟังพาดตนเองตามกระแสพระราชดำริส อยากรู้เรื่องการแปรรูปข้าว ท่านจึงแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้ จากนั้นได้เข้ารับการอบรมเรื่องการแปรรูปอาหารจากกรมวิทยาศาสตร์บริการ โดยต่อมาคุณยรรยง (สามี) สามารถนำมาประยุกต์ประกอบใช้เองได้สำเร็จ ซึ่งเป็นวิธีฟังตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง

ส่วนทางเราได้คิดสูตรอาหาร โดยนำธัญพืชไร้สารพิษ (Organic Whole Grains) 8 อย่าง คือ เม็ดบัว ลูกเดือย ข้าว 3 สายพันธุ์ คือ ข้าวกล้อง ข้าวหอมนิลข้าวฟ่าง ถั่วเขียว ถั่วดำข้าวโพดนำมาพัฒนาสูตรกว่าจะลงตัวใช้เวลาปีเศษ จึงผลิตธัญพืชแปรรูปได้สำเร็จ โดยเน้นเรื่องสุขภาพ



เป็นสำคัญคือหวานน้อยหรือไม่หวานเลย ประการสำคัญต้องอร่อย ทำให้เกิดสโลแกนว่า “อร่อย เต็มเต็มสุขภาพ ไร้สารพิษ” จากนั้น มีผลิตภัณฑ์อื่นๆ ตามมาเป็นลำดับ ในเรื่องของชื่อเกิดภายหลังจาก ซองเดอร์ มาจาก **ซองเดิม** หรือ **ซองเดียว** ที่คัดสรรสิ่งที่ดีที่สุดลงใน “ซองเดอร์” นั่นเอง

ก่อร่างสร้างธุรกิจจากใจรัก

1. รักสุขภาพ และผลิตอาหารเพื่อสุขภาพ
2. การพึ่งพาตนเอง
3. หาความรู้ที่เกี่ยวข้อง



โตข้ามคืนเพราะเข้าตาต่างชาติ

ในระยะเริ่มแรกได้จัดตั้งกลุ่มกับชาวบ้านจดทะเบียน OTOF ในปีพ.ศ. 2546 และผลิตภัณฑ์ของเดอริ์ได้ออกสู่สายตาประชาชน ด้วยการออกบูธในงานต่างๆ จนมีโอกาสไปเผยแพร่ถึงประเทศญี่ปุ่น และได้รับโอกาสดี ๆ ของเดอริ์เน้นจิตวิญญาณในการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐาน จนเกิดมีผลิตภัณฑ์หลากหลายรสทั้งประเภทหมูพีซซงต้มและประเภทขบเคี้ยว และที่เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ล่าสุด คือ โจ๊กข้าวกล้องงอก และข้าวกล้องงอกบดสำหรับเด็ก สามารถหาซื้อได้ตามห้างสรรพสินค้าทั่วไป ด้วยการเติบโตโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากเครื่องต้มหมูอาหารแล้ว ช่วงต่อมายังได้คิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ขึ้นมา เพื่อรองรับกลุ่มลูกค้าที่ขยายวงกว้างขึ้นซึ่งนั่นก็คือ เช่น โจ๊กสแน็คเพื่อสุขภาพ ชุดของขวัญตามเทศกาล และชุดสังฆทานเพื่อสุขภาพ

โตข้ามคืนเพราะเข้าตาต่างชาติ

1. การออกบูธในงานต่างๆ
2. เน้นจิตวิญญาณในการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐาน



ใช้ทุกช่องทางที่มีให้เป็นประโยชน์

เมื่อธุรกิจเริ่มขยายเราก็ยิ่งมองว่าช่องเดออร์จะอยู่เฉยไม่ได้ ดังนั้นเมื่อมีโอกาสออกงาน จะไปร่วมทุกครั้ง พร้อมทำประโยชน์โดยเป็นโมเดลธุรกิจพอเพียง และสร้างเครือข่าย ตอนนั้นเรายังไม่กำหนดหน้าในการนำระบบไอทีมาใช้กับธุรกิจ จึงไปร่วมในทุกช่องทางที่ไปได้และปัจจุบันเรามีผลิตภัณฑ์เกรณี่ MeeDee ซึ่งเป็นแบรนด์รัฐพิชชีที่มีตราของกรมอนามัยในโครงการลดไขมัน น้ำตาล โซเดียม เหมาะสำหรับผู้ที่นิยมการบริโภคขนมขบเคี้ยวสุขภาพและควบคุมน้ำหนัก จุดเด่นของเรา คือ สิ่งที่เราให้สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และอาหารออแกนิก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการลดโลกร้อนด้วย จึงทำทุกอย่างด้วยการให้และไม่หยุดการพัฒนา จนตอนนี้รารวยเพื่อน มีหลายกลุ่มที่ได้รับโอกาสให้เข้าไปเป็นคณะทำงาน การรวมกลุ่มกันทำให้ SMEs เข้มแข็งขึ้น และช่องเดออร์ได้กลายเป็นแกนหลักในหลายๆ โครงการไปแล้ว

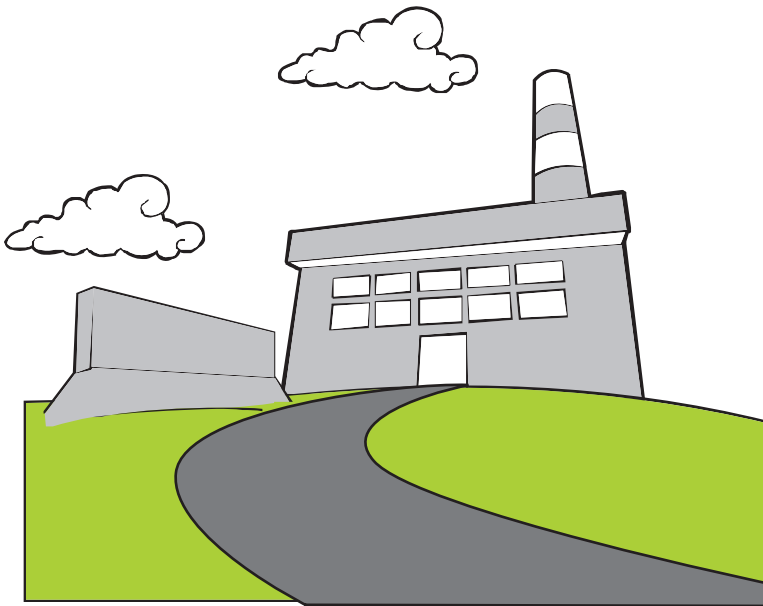
ปัจจุบันช่องเดออร์ได้เข้ามาสู่การบริหารของทายาทรุ่นใหม่ คือ เกสัชกรหญิง ภาคินี จิววัฒนไพบูลย์ ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายการตลาด และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ ได้นำช่องทาง Social Network มาใช้และดำเนินธุรกิจจนทุกวันนี้ แม้เราจะไม่มีพนักงานขาย เพื่อเสนอสินค้าตามที่ต่างๆ ก็ตาม แต่เพราะผลิตภัณฑ์ของเราสามารถขายตัวเองได้ ด้วยฝีมือการพัฒนาบรรจุภัณฑ์และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตลาดต่างประเทศของช่องเดออร์ในปัจจุบันประกอบด้วย ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น ฮองกง มาเก๊า จีน และสิงคโปร์ เราออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่เรียกว่าแบบ Universal Design พิมพ์อักษรเบลล์บนบรรจุภัณฑ์เพื่อ



เป็นทางเลือกแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ทำให้สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทยมอบประกาศนียบัตรให้เป็นบริษัทแรกของไทย

ใช้ทุกช่องทางที่มีให้เป็นประโยชน์

1. การออกงานตามช่องทางต่างๆ
2. โมเดลธุรกิจพอเพียงและสร้างเครือข่าย
3. พัฒนาบรรจุกิจกรรมและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง





องค์กรแห่งความสุขและการดูแลคน ในแบบฉบับของชองเดอร์

เราดูแลซึ่งกันและกันเหมือนครอบครัว พนักงานสามารถทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เราให้โอกาสและพยายามพูดถึงศีลห้า “เราถือว่าน้ำหยดลงหินทุกวัน หินยังกร่อน” เขาทำงานก็รู้สึกมีความสุข สิ่งเหล่านี้จะรู้สึกได้ว่านอกจากครอบครัวแล้วยามหนึ่ง ที่ทุกข์ร้อนนั้น เราเป็นพ่อแม่ได้ อยากให้องค์กรมีความสุขในเรื่อง การให้ เพราะเหนือกว่าการขายสินค้ายังเป็นที่พักพิงของทุกคนในเรื่องการสุขภาพที่ดี พัฒนาผลิตภัณฑ์บนพื้นฐานของการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยและเหนือกว่านั้นชีวิตที่ยั่งยืนกับทุกคน พนักงาน Supplier ลูกค้าก็มีความสุขที่มีวิถีชีวิตที่ต้องพึ่งตนเองให้ได้ และต้องพร้อมรับมือกับความอดทน อดออม ต่อสู้ และขยายโอกาส แต่ทุกอย่างก้าวต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม มีการแบ่งปันซึ่งกันและกันด้วยเป็นสูตรสำเร็จ เพราะธุรกิจไม่ได้มาจากความต้องการได้เงิน การดูแลคนก็เป็นปัจจัยหลักที่ต้องคอยดูแลเอาใจใส่ให้มีความสุขให้เขาอยากมาทำงานทุกวันอย่างมีความสุข

ถ้าเราให้ใครก่อนสิ่งที่ตามมาก็จะเกิดความสุขกับตัวเราเอง และคนที่ได้รับ การที่ขับเคลื่อนแล้วมีความสุข ไม่ว่าจะทำอะไรก็เป็นเรื่องง่าย องค์กรจะยื่นมือเข้าไปช่วยทุกเรื่อง ไม่ว่าจะป็นสวัสดิการทุกอย่างพร้อม การดูแลเจ็บไข้ได้ป่วย และให้โอกาสกับบุตรหลานพนักงาน เมื่อปิดเทอมมาทำงานที่โรงงานได้ สิ่งนี้เป็นความสุขมากที่ได้ช่วยเหลือคน ความสุข เป็นเป้าหมายหลักในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาการผลิต ด้วยจิตวิญญาณของเราเอง ต้องมีความสุข



ค่อยเป็นค่อยไป องค์กรจะมีพี่สอนน้องคอยเป็นพี่เลี้ยงให้ความสุข องค์กรมาจากคน สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาการผลิตหรือผลิตผลด้วยตัวเอง กิจกรรมที่เติบโตมาได้ทุกวันนี้ มาจากการอุดมการณ์ที่จะมุ่งไป โดยตกผลึกจิตวิญญาณก่อนว่าจะทำอะไร ถ้าทำเพื่อเงินก็จะไม่นั่งเพราะเหมือนจะทำตามกระแสไปหมดเลย แต่ถ้าทำเพื่อให้เพื่อตอบสนองสิ่งที่ดี ๆ ให้เกิดขึ้น จะแน่วแน่มั่นคง ทำให้เกิดความสุขต่อตนเองและคนที่ได้รับ

คุณภาคินี จิวฉนไพบุลย์ ผู้จัดการฝ่ายการตลาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทายาทรุ่นที่สองซึ่งเรียนจบด้านเภสัชศาสตร์มาช่วยเติมเต็มฐานความรู้ในการสร้างอาหารให้เป็นยา ในตัวเป็นผู้บริหารงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความหลากหลายของสินค้าให้มากขึ้น พัฒนาเรื่องบรรจุภัณฑ์ การตลาด เล่าให้ฟังว่าธุรกิจที่ทำคืออาหารเพื่อสุขภาพ โดยนำธัญพืชไทยที่เป็นพืชออร์แกนิกมาแปรรูป และยึดหลักต้องเป็นธัญพืชไทย เช่น ข้าวกล้อง ลูกเดือย เม็ดบัว ถั่วเขียว ถั่วเหลือง ข้าวโพดและข้าวฟ่าง ทำเป็นเครื่องดื่ม เครื่องดื่มผสมธัญพืช เป็นสแน็กหวานน้อยๆ และไม่ต้องทอด องค์กรจะสำเร็จได้ ต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน พยายามทำให้ดีที่สุด ต้องทำทีมให้แข็งแกร่ง เช่น ทีมจัดซื้อที่นี้มีสวัสดิการประกันสังคม โบนัสประจำปี ชุดฟอร์มบริษัท สังสรรค์ประจำปี การส่งเสริมกิจกรรมทางสุขภาพและการอบรมให้ความรู้ต่างๆ

ขณะที่คุณเอื้อง พนักงานผลิตอาหารเพื่อสุขภาพ ได้เล่าเสริมให้ฟังว่าทำงานอยู่ที่นี่แล้วมีความสุข เจ้านายก็ใจดีเป็นกันเองกับทุกคน เพื่อนร่วมงานก็รักกัน ช่วยกันทำงาน มีความสามัคคี ที่นี่มีผักปลอด

สารพิษก็แบ่งให้พนักงานกลับไปรับประทานที่บ้าน ซึ่งคนในสวนจะเป็นผู้จัดแบ่งให้ ผลไม้ภัณฑ์ที่ขายดีก็จะเป็นอาหารเพื่อสุขภาพ โรงงานก็จะมีผู้เข้าชมกันอยู่เรื่อย ๆ





องค์กรแห่งความสุขและการดูแลคน ในแบบฉบับของชองเตอร์

1. การให้สวัสดิการต่างๆ การรักษาค่าพยาบาล การดูแลเอาใจใส่
ซึ่งกันและกันเหมือนครอบครัว
2. การให้โอกาสกับบุตรหลานพนักงานในการทำงาน
3. มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน โดยพี่สอนน้อง คอยเป็นที่เลี้ยงให้
4. มีวิธีคิดที่ต้องพึ่งตนเอง มีความอดทน อดออม พร้อมต่อสู้
และขยายโอกาส
5. มีคุณธรรมและจริยธรรม



องค์กรมีผู้รับข้อร้องเรียนเอาไว้สำหรับให้ชุมชนหรือพนักงานได้ช่วยออกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ และมีการตีตประกาศนโยบายและบทลงโทษให้ได้ทราบทั่วทั้งองค์กร เราคิดว่าเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งที่ต้องดูแล ให้ช่วยเหลือสังคมโดยไม่ดำเนินกิจการที่เป็นภัยต่อสังคมโดยรวม และมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือผู้ประสบภัย การเลี้ยงอาหาร การบริจาคค่าเล่าเรียนและอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ให้มีการดำเนินกิจการที่แสดงถึงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการบำบัดและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และไม่ให้ดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือชุมชน มีการปลูกป่า มีการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสังคม ไม่มีการปล่อยของเสียออกสู่ภายนอกองค์กร เป็นการได้ช่วยเหลือสังคม อย่างหนึ่ง และให้มีระบบการบริหารงาน และระบบจัดการความเสี่ยงที่ดี เพื่อจะได้ป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร จากที่เป็นคนที่มีความพอเพียงในระดับหนึ่ง มีภูมิคุ้มกัน คิดว่าทำอะไรต้องนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติสูงสุด คือ อนุรักษ์ผืนแผ่นดินและสิ่งแวดล้อม เรามีความสุขมากที่ได้ช่วยเหลือสังคม เป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อ

ความรับผิดชอบและกิจกรรมช่วยเหลือสังคม

1. มีผู้รับข้อร้องเรียนเอาไว้สำหรับให้ชุมชนหรือพนักงานได้ช่วยออกความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆ
2. มีการติดประกาศนโยบายและบทลงโทษให้ทราบทั่วทั้งองค์กร
3. มีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ
4. มีการดำเนินกิจการที่แสดงถึงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการบำบัดและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม





เป้าหมายคือเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ซองเดอร์เป็นที่หนึ่งได้เพราะเรามีทุนดี คือ เจ้าของเป็นคนที่ มีใจรักในเรื่องปฏิบัติธรรมกับเรื่องไร้สารพิษมาก่อน และที่สำคัญก็คือ สิ่งที่ทำ ไม่ได้ทำตามกระแสตลาด แต่ทำด้วยหัวใจ ทำด้วยความรักภักดีโลก ซึ่งตรงกับที่ใครๆ บอกว่าธุรกิจจะยั่งยืนได้ต้องมี CSR ซึ่งตอนทำ ธุรกิจนั้นไม่ทราบจะทำ CSR แต่สถาบันไทยพัฒนาโดย ดร.พิพัฒน์ ยอดพฤติการ บอกว่าซองเดอร์ มีสายเลือดแห่งการเสียสละเพื่อสังคม เช่นนี้ ทำให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจและทำให้ซองเดอร์ก้าวต่อไปได้ อย่างมั่นคง อย่างไรก็ตาม เราก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้นยังต้องพัฒนา สิ่งดีๆ ให้เกิดแก่ผู้บริโภคต่อไป เพื่อให้ผู้บริโภคได้รับความสะดวกและ บริโภคสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อสุขภาพตามสโลแกน “อร่อยเต็มเต็มสุขภาพ ไร้สารพิษ” นอกจากนี้เรายังได้รับโอกาสให้จัดตั้งเป็นศูนย์ถ่ายทอด การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประเภทธุรกิจขนาดย่อม จากเลขาธิการคณะกรรมการพิเศษ เพื่อประสานงานโครงการอันเนื่อง มาจากพระราชดำริ หากสามารถจัดตั้งเป็นรูปธรรมตามปณิธานที่ ตั้งใจไว้ได้สำเร็จเท่ากับเราได้ให้ประโยชน์แก่แผ่นดินและมวล มนุษยชาติ



เป้าหมายคือเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1. ทำด้วยความรักทั่วโลก
2. การเสียสละเพื่อสังคม
3. จัดตั้งเป็นศูนย์ถ่ายทอดการเรียนรู้



“เราไม่ได้สูญเสียประกายจากจักรนอกร
เราคือว่าใครรการเป็นกรอขจักรนอกร
๖๖ถ้าเราละเบ็ลจากจักรนอกร
๖๖แล้วเราเอาใจมาอ้วย
๖๖นำทุกสิ่วที่มีอยู่มาใช้ในดี้มด่า”



ເດລິເວລີຍ ປັນສຸ໑ ໃນອາດັກ



Happy SMEs ອາດັກ "ໃນສຸ໑"



ปัจจัยพื้นฐาน

ผู้นำเป็นคนที่มีความรักในเรื่องปฏิบัติธรรมกับเรื่องพืชผักไร้สารพิษมาก่อนและไม่ได้ทำธุรกิจตามกระแสตลาด แต่ทำด้วยหัวใจที่มีความพอเพียง มีภูมิคุ้มกัน จึงเน้นทำธุรกิจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ เพื่อหวังประโยชน์สูงสุด คือ การอนุรักษ์ผืนแผ่นดินและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสนับสนุนชุมชนเกษตรอินทรีย์ให้เข้มแข็ง มีความก้าวหน้าและยั่งยืนในโลกธุรกิจ

วิธีการบริหารจัดการ

บริษัทมีการนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารองค์กรควบคู่ไปกับธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการประพฤติปฏิบัติคุณงามความดีและความถูกต้องบนพื้นฐานของคุณธรรม เป็นที่ยอมรับและต้องการของสังคม โดยแบ่งออกเป็น

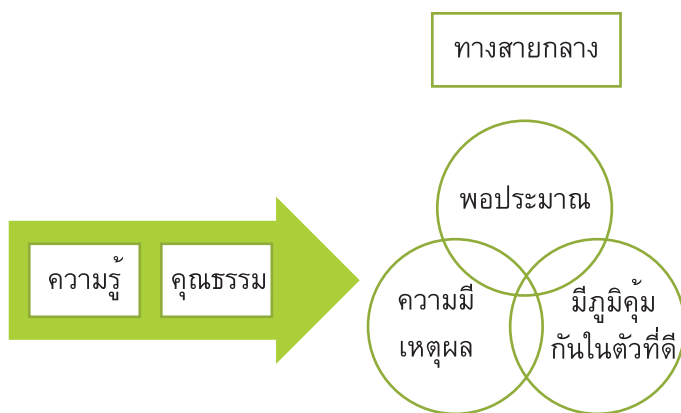
- 1) **หลักความพอประมาณ** คือ การเลือกดำเนินธุรกิจที่ตนเองมีความชำนาญและทำได้ดีที่สุด ไม่ดำเนินธุรกิจที่ไม่มี ความเชี่ยวชาญหรือไม่มีประสบการณ์ เช่น ความเป็นนัก มังสวิรัต และปฏิบัติธรรมสายสันตโตโสภณมานาน จึงได้รับการบ่มเพาะด้านเกษตรกรรมธรรมชาติ ซึ่งถือเป็นเรื่อง ที่ถนัดที่สุดและการไม่เน้นเพิ่มค่าใช้จ่ายการลงทุนจำนวนมาก เพื่อให้เกิดการขยายตัว แต่ประเมินศักยภาพตนเอง



- 2) **หลักความมีเหตุผล** คือ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างมีเหตุมีผล เช่น การบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การปฏิบัติต่อผู้บริหารและพนักงานเสมือนคนในครอบครัวเป็นที่พึงของคนในองค์กรได้ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาส เป็นผู้ให้ ซึ่งไม่ใช่การบริจาค แต่เป็นการลงแรงเพื่อไปช่วยเหลือคนอื่นๆ ในชุมชนหรือสังคม เป็นต้น
- 3) **หลักภูมิคุ้มกัน** คือ การจัดให้มีระบบที่ช่วยในการตรวจสอบการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อทำหน้าที่หาวิธีป้องกันการรั่วไหลที่เกิดจากการปฏิบัติการด้านต่างๆ ในบริษัท พร้อมทั้งกระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายของบริษัท เช่น การได้รับรองมาตรฐานต่างๆ อาทิ GMP เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่สามารถป้องกันบริษัท จากผลกระทบภายนอกในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม
- 4) **หลักความรู้** คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาภายในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมความรู้และทักษะของพนักงานด้วยการส่งเสริมด้านต่างๆ เพื่อให้สร้างความรู้ความรอบรู้การมีสติและการมีปัญญา อาทิ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเอง โดยการคิดค้นสูตรอาหารเพื่อสุขภาพเอง พัฒนาเทคโนโลยีด้านเครื่องจักรของตนเอง พัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่เรียกว่าแบบ Universal Design พิมพ์อักษรเบลล์บนบรรจุภัณฑ์ เพื่อเป็นทางเลือก

แก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม เป็นต้น นอกจากนี้การส่งเสริมการศึกษา โดยการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงานและเยาวชนในชุมชน

5) **หลักคุณธรรม** คือ การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล การดำเนินธุรกิจ ภายใต้หลักคุณธรรมและจริยธรรมของบริษัท โดยการเอาใจใส่ต่อผลกระทบที่มีต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งจัดให้มีโครงการส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี เช่น มีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือผู้ประสบภัย การเลี้ยงอาหาร การบริจาคค่าเล่าเรียนและอุปกรณ์การเรียนต่างๆ เป็นต้น





ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การบริหารองค์กรที่มาจากผู้นำที่มีธรรมะในใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่นทำธุรกิจโดยไม่มุ่งหวังเงินเป็นตัวตั้งอันดับแรก ดูแลองค์กรเหมือนครอบครัวเป็นที่พึ่งของคนในองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนในองค์กรโดยเน้นความอดทน อดออม ต่อสู้ และขยายโอกาสให้ตนเอง พร้อมกับต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม รู้จักมีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน พยายามสร้างให้องค์กรมีความสุขในเรื่องการให้และเห็นว่าการดูแลคนเป็นปัจจัยหลักที่ต้องคอยดูแลเอาใจใส่ให้มีความสุข อยากมาทำงานทุกวันอย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังนำธรรมะเข้ามาใช้ในการปกครองคน โดยพยายามเน้นเรื่องศีล 5 และยังส่งเสริมกิจกรรมที่องค์กรจะได้ออกไปช่วยเหลือชุมชนหรือสังคมรอบข้างอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้ที่จะแบ่งปัน และช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งการถ่ายทอดแนวคิดร่วมกับการทำกิจกรรมที่ทำให้เห็นผลเป็นที่ประจักษ์ ทำให้คนในองค์กรสามารถซึมซับบทเรียนได้ง่าย เพราะสิ่งใดที่ตอกย้ำบ่อยๆ ทำบ่อยๆ จะกลายมาเป็นจิตวิญญาณของคนๆ นั้น ได้ง่ายกว่าการเรียนรู้แบบอื่นและสิ่งสำคัญมาจากการที่คนในองค์กรรักและศรัทธาในตัวผู้นำเหมือนเป็นพ่อแม่ จึงทำให้รู้สึกเหมือนองค์กรเป็นครอบครัว ที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข



เป้าหมายขององค์กร

บริษัททำธุรกิจแบบไม่มุ่งหวังกำไร โดยการตั้งราคาสูง แต่มีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจเพื่อเป็นผู้นำในการผลิตสินค้าแปรรูปอาหารและเครื่องดื่ม จากวัตถุดิบธัญพืชอินทรีย์ไร้สารพิษผลิตจากชุมชนในท้องถิ่นชาวอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และจากเครือข่ายกิจกรรมไร้สารพิษแห่งประเทศไทยมาแปรรูปสร้างมูลค่าเพิ่มเป็นผลิตภัณฑ์อาหารที่ได้มาตรฐานสากลเพื่อสุขภาพที่ดี โดยยึดหลักแนวคิดตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและธรรมาภิบาล คุณธรรมนำธุรกิจซื่อสัตย์ต่อลูกค้าและพนักงาน และพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างงานผลิตพืชอินทรีย์เพื่อชุมชนเข้มแข็ง

ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งความสุข

การบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้นต้องมีการสร้างสมดุลระหว่าง People Planet Profit ดังรายละเอียด

- 1) People องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างความสุขให้คน ดูแลคนเหมือนคนในครอบครัว โดยองค์กรจะยื่นมือเข้าไปช่วยทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการทุกอย่าง การดูแลเจ็บไข้ได้ป่วยและให้โอกาสกับลูกหลานเมื่อมาทำงานที่โรงงานได้ ความสุขเป็นเป้าหมายหลักในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรองค์กรจะมีพี่สอนน้องคอยเป็นพี่เลี้ยงให้ โดยเชื่อว่าความสุขขององค์กรมาจากคน ซึ่งสามารถขับเคลื่อนการพัฒนา



การผลิตหรือผลิตผลได้ และเน้นให้คนในองค์กรรู้จักการแบ่งปัน และช่วยเหลือผู้อื่น โดยออกไปทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม มากมาย

- 2) Planet จากความโดดเด่นของผลิตภัณฑ์ที่มาจากเกษตรอินทรีย์ บริษัทมีการดำเนินกิจการที่แสดงถึงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการบำบัดและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม หรือชุมชน มีการปลูกป่า มีการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสังคมแล้ว ยังได้รับโอกาสให้จัดตั้งเป็นศูนย์ถ่ายทอดการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประเภทธุรกิจขนาดย่อม ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการ นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งส่งเสริมชุมชนเกษตรอินทรีย์ในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอีกทางหนึ่ง
- 3) Profit ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แม้ไม่ใช่เป้าหมายที่สำคัญที่สุดขององค์กร แต่ก็อยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่ที่สำคัญไปกว่านั้น คือ ความสุข การพึ่งพาตนเองได้ เครือข่ายสังคมเข้มแข็งที่ค่อยๆ เติบโตไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งน่าจะเป็นผลตอบแทนที่ยั่งยืนต่อองค์กรมากกว่า



Happy SMEs องค์กร "มั่นคง" 