



วิถีแห่งความพอเพียง
วิถีแห่งไสมภาส

ผศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร

หนังสือเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งในโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

จุฑามาศ แก้วพิจิตร.

วิถีแห่งความสุขเพียงวิถีแห่งโสภณภาค.-- กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2556.

100 หน้า. -- (10 องค์การต้นแบบจากแนวคิดองค์กรแห่งความสุขแบบบ้านๆ).

1. การจัดการองค์การ. I. ชื่อเรื่อง.

658

ISBN 978-974-231-847-5

พิมพ์ครั้งที่ 1/2556 จำนวน 500 เล่ม

เจ้าของ : โครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

118 หมู่ 3 ถ.เสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โดยการสนับสนุนของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ผู้พิมพ์ : บริษัท ส เจริญ การพิมพ์ จำกัด

577 ถ. เพชรเกษม ต.ห้วยจระเข้ม

อ.เมืองนครปฐม จ.นครปฐม 73000

สงวนลิขสิทธิ์หนังสือเล่มนี้ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2537 ห้ามคัดลอก เนื้อหา
ภาพประกอบ หรือเผยแพร่ด้วยรูปแบบและวิธีการอื่นใดก่อนได้รับอนุญาต

คำนิยม

พื้นฐานของการประกอบธุรกิจในแต่ละภาคอุตสาหกรรมนั้น ส่วนใหญ่ล้วนมีเป้าหมายเพื่อผลกำไรอันสูงสุด เพื่อสนองตอบความต้องการทางการเงินของผู้ประกอบการ แต่ก็มีธุรกิจจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแต่ผลกำไรทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมองหากำไรทางด้านต่างๆ ที่สามารถจะคืนทุนให้แก่สังคมได้ เช่นเดียวกับบริษัท โสมภาส เอ็นจิเนียริง 2005 จำกัด แห่งนี้

ที่นี่มีการบริหารงานอย่างเรียบง่าย เน้นหลักธรรมคำสอนจากพุทธศาสนาเป็นหลัก และดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมเคียงคู่กับเกษตรกรรม ใช้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจ ด้วยความเชื่อว่าการดำเนินชีวิตและดำเนินธุรกิจอยู่บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงนั้น จะเป็นกำไรที่คืนทุนให้แก่ประเทศชาติได้ในอนาคต

หนังสือ “วิถีแห่งความพอเพียง วิถีแห่งโสมภาส” เล่มนี้นำเสนอความสุขในแบบที่ทุกคนสามารถลอกเลียนแบบได้ เป็นความสุขที่เรียบง่าย แต่ยั่งยืน



(นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์)

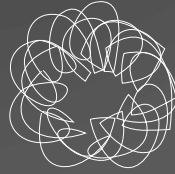
ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, สสส.

สารบัญ



บทนำ	6
นิยามความสุข	25
กระบวนการสร้างความสุข	49
การบริหารความสุขของพนักงาน	72
บทส่งท้าย	81





มีความสุขที่ได้ใช้หลักธรรมใน
การบริหารงาน



นำมาซึ่งกำไรที่ไม่ใช่กำไรทาง
ธุรกิจเพียงอย่างเดียว

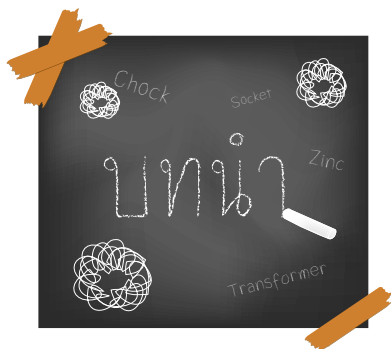




ทำอะไรที่ยิ่งใหญ่ที่สุด คือ

“^{๖๖}ทำอะไรที่สามารถ
ทดแทนคืน^{๖๗}ให้แผ่นดิน”^{๙๙}





การเดินทางไปสู่บริษัทโฮมภาส... บริษัทเล็กๆ
ที่ตั้งอยู่ ณ สะดือแห่งภาคอีสาน จังหวัดมหาสารคาม
ทว่าวิถีและแนวคิดในการดำเนินงานของบริษัทกลับยิ่ง
ใหญ่ ไม่แพ้บริษัทใหญ่ๆ ในแถบกรุงเทพและปริมณฑล
ที่คณะนักวิจัยได้เคยไปสัมผัส...

การเดินทางในครั้งนี้ทำให้คณะนักวิจัยได้มีโอกาสเรียนรู้ และสัมผัสอย่าง
ใกล้ชิดกับแนวทางการสร้างความสุข แนวทางการดำเนินธุรกิจที่เป็นวิถีเฉพาะตน
การสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิต หนังสือเล่มนี้จะ
พาท่านไปพบกับ “วิถีแห่งความพอเพียง วิถีแห่งโฮมภาส” แนวทางการดำเนิน
ธุรกิจและสร้างความสุขให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกๆ ส่วน ตั้งแต่พนักงาน ครอบครัว
ของพนักงาน ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ ลูกค้า ตลอดจนชาวบ้านที่พักอาศัยอยู่รอบๆ
โรงงาน การสร้างวิถีแห่งความสมดุลนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร มีเทคนิคหรือวิธีการ กระทั่ง
แนวคิดในการบริหารจัดการอย่างไร

จุดเริ่มต้น “วิถีแห่งความพอเพียง”

อาจารย์สมพงษ์ พวงเวียง ประธานกรรมการ บริษัท โสมภัส เอ็นจิเนียริง 2005 จำกัด อดีตเคยเป็นนักบิน (บินทบาต) เนื่องจากคุณพ่อคุณแม่ของอาจารย์ มีลูกเยอะจึงต้องบวชเรียนจนจบศาสนบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงของคณะสงฆ์ เมื่อสึกมาใช้ชีวิตทางโลกจึงไปเป็นอาจารย์สอนภาษาไทยและคณิตศาสตร์ แต่ด้วยโชคชะตาประกอบกับความมุ่งมั่น และความโชคดีหนุนนำให้อาจารย์สมพงษ์ ตัดสินใจ เปลี่ยนอาชีพจากครูมาประกอบวิชาชีพ "นักธุรกิจ"

ในช่วงเริ่มต้นประกอบธุรกิจ อาจารย์สมพงษ์มีเงินทุนอยู่ประมาณแสนกว่าบาท แต่เมื่อได้ตัดสินใจลงทุนแล้วก็ตั้งหน้าตักสู้กับอุปสรรคที่ถาโถมเข้ามา โดยนำบทเรียนและหลักธรรมที่ได้จากการบวชเรียนมาใช้ นำประสบการณ์ที่ได้เป็นครูบาอาจารย์มาบวกลบผสมกัน เพื่อวิเคราะห์ว่าจะทำอะไรให้ธุรกิจอยู่รอด เพราะมีเงินทุนน้อย เรียกว่าทุ่มทุนหมดหน้าตัก อุทิศให้กับงานชิ้นนี้เต็มที่ แม้จะรู้ว่าบนถนนธุรกิจไม่มีอะไรแน่นอน แต่เมื่อโอกาสเปิดก็ต้องลองเสี่ยง

เมื่อวิถีชีวิตของอาจารย์สมพงษ์เปลี่ยนไป จากวิถีที่เรียบง่ายเป็นลูกจ้างเค้า กลายมาเป็นเจ้าของธุรกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อทั้งลูกค้า รับผิดชอบต่อลูกจ้างและพนักงาน ชีวิตเริ่มมีความเสี่ยงมากขึ้น ประสบการณ์ทำให้อาจารย์สมพงษ์ค้นพบแนวทางการดำเนินงานให้ได้ต้นทุนต่ำที่สุด โดยเริ่มมองว่าอุปกรณ์เครื่องมือทำงานต่างๆ ที่มีอยู่จะใช้อย่างคุ้มค่าได้อย่างไร

“ผมเลือกจังหวัดมหาสารคาม

เพราะเป็นเมืองการศึกษา ตัวผมก็เป็นคนเกิดที่อีสาน สารคามก็มีภูมิประเทศเอื้ออำนวยต่อการสร้างโรงงาน เพราะจังหวัดมีที่นา แต่ไม่ค่อยมีที่ทำไร่มาจนัก เราก็เลือกลงตรงนี้ ก็คือชีวิตเมื่อทำนาก็ต้องด้วยทำไร่ แต่สารคามไม่มี เราจึงได้แรงงานตรงนั้นมา นั่นคือสิ่งที่คาดหวังแต่พอมาจริงๆ ก็มาปรับอีกเยอะพอสมควร การนำโรงงานอุตสาหกรรมมาอยู่ในภาคเกษตรตรงนี้เป็นเรื่องที่ต้องใช้กลยุทธ์ทุกอย่างที่เราจะดึงแรงงานภาคเกษตรกรรมมาให้อยู่อุตสาหกรรมได้อย่างไร เราก็ต้องมาสอนกันใหม่เริ่มต้นนับหนึ่งใหม่เป็นเรื่องท้าทาย”

บริษัท โสมภาส เอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2539 ซึ่งเป็นปีเริ่มต้นแห่งวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีที่ทำการแห่งแรกอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ แต่ด้วยความเป็นสายเลือดอีสานของผู้ประกอบการที่ต้องการสร้างความเจริญ สร้างงาน และสร้างรายได้ให้กับชาวบ้านในท้องถิ่นภาคอีสาน จึงได้ตัดสินใจย้ายฐานการผลิตมายังบ้านโคกไร่ใหญ่ ตำบลบัวบา อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม และนับแต่บัดนั้นอาจารย์สมพงษ์ก็เริ่มเดินตามปณิธานที่ได้ตั้งไว้ คือ **“การเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม จะต้องเดินเคียงคู่กัน”**

ปัจจุบัน บริษัทโสมภาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด ได้ขยายฐานการผลิตมาอยู่ที่ เลขที่135 หมู่ 8 บ้านหัวหนอง ตำบลดอนหว่าน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม บนเนื้อที่กว่า 50 ไร่ ซึ่งสามารถรองรับพนักงานได้มากกว่า 500 คน ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ประเภท Transformer, Choke, Shocket, Zing ให้กับบริษัทเตลต้า อิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ชั้นนำของโลกและของประเทศไทยบริษัทโสมภาสสามารถรองรับกำลังการผลิตได้เพิ่มขึ้นเป็นปีละกว่า 40,000,000 ชิ้น

บริษัทมีพนักงานฝ่ายผลิตประจำโรงงานจำนวนกว่า 300 คน และ Sub-contact จำนวนกว่า 300 คน บริษัทรับจ้างผลิตและประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ประเภท Transformer, Choke, Socket, Zinc และรับจ้างผลิต รวมทั้งรับจ้างประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ทั่วไป บริษัทผลิตชิ้นส่วน Support บริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลิตได้เป็นจำนวนกว่า 40,000,000 ชิ้น ต่อปีและภายในโรงงานมีหน่วยงานต่างๆ ประกอบไปด้วย

1. ฝ่ายผลิตมีหน้าที่ควบคุมดูแลการผลิตทั้ง 2 แผนกใหญ่ๆ คือ แผนก SEMI และแผนก FINISH GOODS



บรรยากาศในโรงงาน

1.1 แผนก WINDING มีหน้าที่ผลิตชิ้นส่วนในกระบวนการแรกเพื่อส่งต่อไปยังแผนก FINISH GOODS

1.2 แผนก FINISH GOODS มีหน้าที่ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นชิ้นงานสำเร็จรูป

10 องค์การต้นแบบจากแนวคิดองค์กรแห่งความสุขแบบบ้านๆ "Happy HOME Model"

2. ฝ่ายประกันคุณภาพ มีหน้าที่ควบคุมคุณภาพให้ได้มาตรฐานในทุกๆ ชิ้นงาน
3. ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ มีหน้าที่คอยประสานงานกับลูกค้า
4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่สรรหา ควบคุมดูแล และพัฒนาบุคลากร



ภาพรวมผลิตภัณฑ์ของบริษัทโสเมภาส

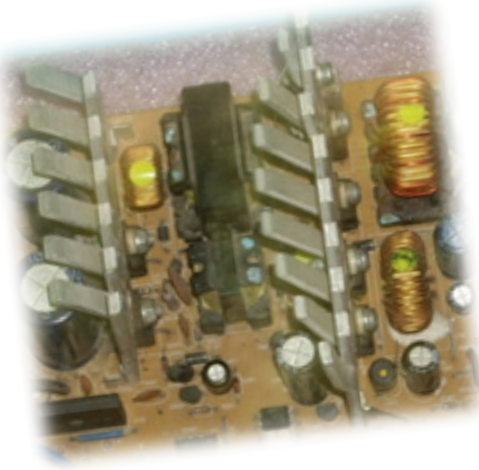
ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

Chock



Chock คือ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็น Hardware มีวัตถุดิบประกอบไปด้วย Core และ Wire โดยนำมาพันรอบตามแบบ Spec กำหนดไว้ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้ จะถูกนำไปประกอบภายในระบบวงจรไฟฟ้าของผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ที่ใช้ภายในสำนักงานหรือภายในบ้าน

Trans-
former



Transformer คือ ชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็น Hardware มีวัตถุดิบประกอบไปด้วย Transformer และ Wire โดยนำมาพันรอบตามแบบ Spec กำหนดไว้ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้ จะถูกนำไปประกอบภายในระบบวงจรไฟฟ้าของผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ที่ใช้ภายในสำนักงานหรือภายในบ้าน

Socket คือ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็น Hardware มีวัตถุดิบประกอบไปด้วย Socket, Wire (สีน้ำตาล) และ Wire (สีฟ้า) โดยนำมาเชื่อมด้วยตะกั่วเข้าด้วยกันตามแบบ Spec กำหนดไว้ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้จะถูกนำไปประกอบเป็นชิ้นส่วนที่นำไฟฟ้าเข้าสู่ระบบวงจรไฟฟ้าของผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ที่ใช้ภายในสำนักงานหรือภายในบ้าน

Socket



Zinc



Zinc คือ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็น Hardware มีวัตถุดิบประกอบไปด้วย Zinc และ Wire โดยนำมาเชื่อมด้วยตะกั่วเข้าด้วยกัน ตามแบบ Spec กำหนดไว้ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้จะถูกนำไปประกอบ เป็นชิ้นส่วนที่นำไฟฟ้าเข้าสู่ระบบวงจรไฟฟ้าของผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ที่ใช้ภายในสำนักงานหรือภายในบ้าน

กระบวนการผลิต Transformer Choke

- 1) รับ Raw Material หรือวัตถุดิบจากบริษัทเตลต้า
- 2) IQC ทำการตรวจสอบการรับ Material
- 3) แผนก STORE ลงบันทึกเพื่อการควบคุมการเบิกจ่าย
- 4) แผนก STORE ทำการจัดเตรียมวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต
- 5) แผนก SEMI ทำการผลิตโดยการนำเส้น Wire มาพันรอบ Core ตาม Spec หรือเรียกว่าการ Winding
- 6) ตรวจสอบด้วยสายตาหรือ Visual Inspection
- 7) ตรวจสอบค่าทางไฟฟ้าที่ห้อง Test 1



จากขั้นตอนนี้จะได้ Product Semi Finish และจะถูกส่งเข้า Line ผลิตในแผนก FG ต่อไป เพื่อผลิตเป็น Product Finish Good ตามขั้นตอนมาตรฐานดังนี้

- 1) แผนก SEMI ทำการผลิตโดยการนำเส้น Wire มาพันรอบ Core ตาม Spec หรือเรียกว่าการ Winding



- 2) ตรวจสอบด้วยสายตาหรือ Visual Inspection
- 3) ตรวจสอบค่าทางไฟฟ้าที่ห้อง Test 1
- 4) Cutting Pin คือการตัดขาชิ้นงานให้ได้ตาม Spec
- 5) Stripping Wire คือการลอกสารเคลือบ Wire
- 6) Dip Solder คือการนำขาชิ้นงานมาชุบตะกั่ว
- 7) Test 2 คือการตรวจสอบค่าทางไฟฟ้าของชิ้นงาน
- 8) Adjusting Pin & Inspection คือการตรวจสอบ และจัดแต่งชิ้นงานให้ได้ตาม Spec
- 9) Marking คือการทำสัญลักษณ์บนชิ้นงาน
- 10) Packing คือการบรรจุชิ้นงานลงกล่อง

ชิ้นงานทั้งหมดจะถูกส่งไปตรวจในขั้นตอนสุดท้ายที่ FQC โดยจะทำการสุ่มตรวจชิ้นงานตามวิธีการมาตรฐานของ FQC หลังจากนั้นชิ้นงานดีที่ผ่านการตรวจสอบแล้วก็จะนำไปจัดเก็บใน Warehouse เพื่อรอการส่งมอบให้กับลูกค้าต่อไป

ฝังเสาเข็มสร้างเป็นบ้านที่มั่นคง

บริษัท โสมภสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด มีวิสัยทัศน์ คือ “สร้างรายได้ สร้างคน สร้างความมั่นคงในท้องถิ่น” เป้าประสงค์ คือ “ส่งเสริมการพัฒนาแบบยั่งยืน มุ่งสู่มาตรฐานสากล” ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ปลุกฝังแนวความคิดในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงานให้เป็นมืออาชีพ พัฒนาโรงงานให้ได้ระบบการบริการ คุณภาพ ISO 9001 มียุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารงาน และการจัดการที่มีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับศักยภาพในการที่จะทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ

พนักงานที่มาทำงานที่นี่ส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง เพราะเป็นห่วงครอบครัวของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าหากว่าคนทำงานไม่สามารถเข้ามาทำงานได้ ก็จะกระจายงานออกไปให้กับ Sub Contract ทำ (หากคนเข้ามาทำงานไม่ได้ ก็เอางานเข้าไปหาคน) เพื่อการทำงานของบุคคลากรนั้นเข้ากับวิถีชีวิตที่เป็นอยู่ ช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงจากที่ให้พนักงานมาทำงานที่โรงงานไปสู่การกระจายงานไปยัง Sub Contract นั้น เนื่องจากช่วงปีพ.ศ. 2545 – 2546 นั้นมีออเดอร์งานเข้ามาเยอะมาก จึงต้องการหาคนทำงานเพิ่มแต่บางคนก็ติดอยู่ที่การเดินทางและเป็นห่วงที่บ้านจึงไม่อยากเดินทางมาทำงาน ทางโรงงานจึงต้องกระจายงานออกไปหาคนทำงานแทน

ความยั่งยืนขององค์กรนั้นหากมองไปในด้านผลประกอบการหรือผลกำไรนั้นอาจจะมองไม่เห็นทาง เพราะตัวอย่างเช่นในช่วง 5 ปีแรกนั้นทางโรงงานก็ขาดทุนตลอด แต่ก็สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้อย่างครบถ้วน เช่น มีหอพัก และหารถรับส่งให้พนักงานได้ การดำเนินการขององค์กรเรียกว่าดำเนินการอย่างมีความสุขได้เพราะไม่ได้นำกำไรมาเป็นตัวตั้งต้น ไม่ได้เน้นความเจริญเติบโตขององค์กรจนเกินไป และไม่ต้องการที่จะเติบโตอย่างก้าวกระโดด เพียงแต่ต้องการดำเนินการให้พนักงานอยู่และทำงานอย่างมีความสุขไปพร้อมกับองค์กร

“...องค์การภาคเอกชน ไม่ใช่องค์การการกุศล
นิสิต-นักศึกษาที่จบมาจะต้องมี ความพร้อมใช้ในตลาด
แรงงาน ไม่ใช่มาเริ่มนับหนึ่งใหม่ ดังนั้น ภาคธุรกิจจะต้องเชื่อมโยง
กับสถาบันการศึกษา แล้วความต้องการของภาคเอกชนจะได้ตรง
กับการผลิตนิสิต-นักศึกษาของสถาบันการศึกษา...”¹

¹ สัมภาษณ์, สมพงษ์ พวงเวียง, กรรมการผู้จัดการบริษัทโสมภัส, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

ดังนั้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถึงขั้นเสนอให้มีการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงาน ตั้งแต่ยังไม่ออกจากรั้วมหาวิทยาลัย

แนวทางการบริหารจัดการของบริษัทโสภณาคือ การบริหารที่ดำเนินรอยตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวคือ สอนให้พนักงานรู้จักเดินทางสายกลาง รู้จักพอประมาณในตนเอง อยู่แบบพึ่งตัวเองให้ได้ และพยายามให้ยึดมั่นในหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า

นอกจากนั้นแล้ว ดังปณิธานของกรรมการผู้จัดการบริษัทคือ การเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมจะต้องเดินเคียงคู่กัน หมายถึงการทำธุรกิจของบริษัทจะต้องมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นั่นคือการอนุญาตให้พนักงานลาไปทำนาได้ในช่วงฤดูกาลทำนา ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบริษัทที่ไม่เหมือนธุรกิจเอกชนอื่นๆ

“...เรามาทีหลัง คนที่นี้เขาอยู่มาก่อนแล้ว เรามาอาศัยเขา ถ้าไม่มีเขา เราอยู่ไม่ได้ ดังนั้น เราต้องเข้าใจเขา เข้าใจพื้นฐานของชาวบ้านที่นี่ ดั้งเดิมเขาทำเกษตรกรรมกัน...”²

นอกจากนั้น คุณสมพงษ์ยังได้นำพืชเศรษฐกิจต่างๆ มาทดลองปลูกในบริเวณรอบๆ โรงงาน เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่พนักงานนำไปปลูกในที่ดินของตนเอง

² สัมภาษณ์, สมพงษ์ พวงเวียง, กรรมการผู้จัดการบริษัทโสภณาส, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.



ภาพแปลงสาธิตการปลูกมันสำปะหลัง

รวมทั้งการปลูกต้นไม้ที่สามารถนำหน่อไม้เข้ามาทำเป็นอาหาร เมื่อเหลือรับประทานในโรงงานก็จะนำไปขาย ผลกำไรที่ได้ก็จะนำเข้าสมทบกองทุนสวัสดิการของพนักงาน ลำไยที่โตเต็มที่และได้ขนาดแล้วจะนำไปใช้ในการผลิตเป็นอุปกรณ์ในโรงงาน ที่คุณสมพงษ์รับรองว่าได้มาตรฐานไม่แพ้อุปกรณ์ที่ผลิตมาจากโลหะเลยทีเดียว ลูกค้าจากบริษัทญี่ปุ่นมาตรวจมาตรฐานโรงงานถึงกับตกตะลึงในความคิดสร้างสรรค์ของคนไทย และเมื่อทดสอบคุณภาพแล้วพบว่า อุปกรณ์ของโสมภาสสามารถผลิตชิ้นงานได้ในอัตราที่รวดเร็วกว่าเครื่องจักร ของเสียที่เกิดจากการผลิตก็ต่ำกว่า ที่สำคัญต้นทุนของอุปกรณ์นี้ก็ยังต่ำกว่าเครื่องจักรอีกด้วย



ภาพอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตที่ทำมาจากไม้ไผ่



ภาพสวนไผ่ที่เป็นทั้งแหล่งอาหาร แหล่งรายได้ และวัตถุดิบที่ใช้ผลิตอุปกรณ์

อาจารย์สมพงษ์พยายามคิดและมองสิ่งต่างๆ รอบตัวบนพื้นฐานของวัฒนธรรมคนอีสาน คนอีสานสามารถปรับตัวได้ง่าย สอนง่าย ถ้าสอนให้เขาเข้าใจได้ เขาก็จะสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี

อุปกรณ์ในการผลิตของบริษัทโสมภาสนับเป็นนวัตกรรมภูมิปัญญาชาวบ้านที่อาจารย์สมพงษ์คิดค้นขึ้นมาในช่วงของการบุกเบิกโรงงาน กลายเป็นจุดเด่นที่ทำให้เขาได้รับรางวัล "การดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" ของ กปร. เมื่อปี 2553 ที่ผ่านมา

“เครื่องจักรเดิม เครื่องหนึ่งราคาประมาณ 2 หมื่นกว่าบาท แต่ใช้ไม้หนึบ ที่จะหนึบคอตัวถังของชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ไว้ให้ได้แล้วก็ใช้ทองแดงร้อยเข้าไป นี่คือหลักการตรึงนั่นเอง พอคนอีสานมาเห็นปุ๊บเขาว่าไม่ยาก เอาไม้หน้าสามสองตัวประกบให้แน่นยางรัด เอามือกดมันก็อ้าปากแล้ว แล้วเอาคอไว้ตรงกลาง ซึ่งหนึบส่วนที่เราสามารถที่จะใช้เส้นหวายนี้ร้อยได้ เริ่มต้นจากอย่างนี้ ง่ายๆ ลดต้นทุนได้มาจากมหาศาล”

อาจารย์สมพงษ์ อธิบาย การคิดค้นเครื่องมือการผลิตใหม่ ที่ช่วยทำให้กิจการแห่งนี้ดำเนินงานด้วยต้นทุนต่ำกระทั่งถึงวันนี้...

การลดการพึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศโดยนำภูมิปัญญาไทยมาประยุกต์ปรับใช้เข้ากับวิถีชีวิตของพนักงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวบ้านในแถบที่โรงงานตั้งอยู่นั้นคือการคิดค้นเครื่องฮุก (Hook) เข็มดิ่ง Wire ปากกาหนีบงาน โดยใช้วัตถุดิบ

ในห้องถิ่น เช่น เชื่อมตึง Wire ทำมาจากไม้ไผ่ ซึ่งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทุกวันนี้สามารถประยุกต์ใช้เป็นอุปกรณ์การดึงต่อพ่วงกับเครื่อง Hook โดยไม่ต้องใช้เชือกจากต่างประเทศ สามารถลดค่าใช้จ่ายมากกว่า 5 แสนบาทต่อปี และล่าสุดมีการใช้วัตถุดิบในห้องถิ่น 70 % และวัตถุดิบจากต่างประเทศ 30 %

เรียกว่ารู้จักเทคโนโลยีแล้วมาประยุกต์ใช้ ทำให้งานง่ายขึ้น สามารถทำให้ชาวบ้านเข้าถึงเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี

“เราทำแบบนี้ ไม่เกิดการสูญเสีย เพราะไม้จะไม่ทำให้คอตลอก ดีกว่าใช้เบมตะขอ ปกติต้องนำเข้าจากไต้หวัน เราก็ประยุกต์โดยการเอาไม้ไผ่มาเหลาเป็นตะขอ โดยใช้ตาไม้ไผ่เป็นตะขอเกี่ยว ทำให้ “wire” ไม่คอตลอก และก็สามารถเพิ่มเครื่องเป็น 50 เครื่อง เป็น 100 เครื่องก็ได้ เพิ่มได้ตามงาน โดยที่ต้นทุนไม่ได้เพิ่มมากมาย”

สมพงษ์ พวงเวียง ประธานกรรมการ บริษัท โสมภาส เอ็นจิเนียริง 2005
เล่าถึงการใช้เทคโนโลยีชาวบ้าน

สำหรับ เป้าหลังการค้นพบ นวัตกรรมการผลิตต้นทุนต่ำครั้งนี้ อาจารย์สมพงษ์เล่าว่า เขาสังเกตจาก หลักการทำงานของไม้หนีบเสื้อ จึงคิดว่าน่าจะทดลองเอาไม้หน้าสามสองตัวประกบแล้วใช้หนังยางรัด วางหนีบ น่าจะทำหน้าที่เหมือนกัน โดยให้ตัวคอดนั้นอยู่ได้ ไม่หลุด

ทำให้ทุกวันนี้ โสมภัส เอ็นจิเนียริง มีตัวสุกรวมทั้งหมด 500 เครื่องจากเดิม 12 เครื่อง ซึ่งขณะนี้ได้หวั่นสนใจเข้ามาดูวิธีการตรงนี้ ซึ่งอาจนำไปเผยแพร่ ที่อินเดีย เพราะบริษัทแม่ "เดลต้า" เปิดสาขาที่อินเดีย

จากที่เราได้สัมผัสพบว่า บริษัทโสมภัสมีลักษณะขององค์กรแบบเรียบง่าย และเน้นความสมดุล

องค์การแบบเรียบง่ายและเน้นความสมดุล (Simplified organization) มีสไตล์การบริหารจัดการที่เน้นความเรียบง่าย ประหยัด สมถะ ระมัดระวัง และมีสไตล์การจัดการแบบอนุรักษ์นิยม (Conservative) องค์การแนวนี้จะไม่ประกอบกิจการแบบหือหาว่า ไม่บริหารงานตามกระแส แต่เน้นจังหวะการก้าวเดินทางธุรกิจแบบค่อยเป็นค่อยไป มีกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เหมาะสมตามอัตภาพของตนเอง

เป็นที่น่าสังเกตว่าองค์การส่วนใหญ่ในบรรดา 100 องค์การหลากหลาย มักให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการจัดรูปแบบขององค์การแบบที่เรียบง่าย พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรทำงานและดำรงชีวิตอย่างพอเหมาะพอดี เรียบง่ายและได้สมดุล องค์การแบบเรียบง่ายและได้สมดุลนี้มักเน้นการสร้างความมั่นคงและความต่อเนื่องภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมความสามัคคี การทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบ “ครอบครัวเดียวกัน” และค่านิยมการทำงานแบบ “ทุกซ์สุขร่วมกัน” โดยมีแนวคิดการบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสุขทั้งทางกาย จิตใจ และทางจิตวิญญาณ โดยมีความเชื่อว่า ถ้าพนักงานมีความสุขอย่างเรียบง่ายและได้สมดุลทั้งทางกายภาพและทางจิตใจแล้ว จะทำให้อัตภาพ และผลผลิตของพนักงานดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ผลการประกอบการดีขึ้นด้วย

ลักษณะที่สำคัญของความสุขในองค์การแบบเรียบง่ายและได้สมดุล มีดังนี้

วิสัยทัศน์

“สร้างรายได้ สร้างคน สร้างความมั่นคงในท้องถิ่น”

เป้าประสงค์

1 ครอบครัว 1 คน สร้างความมั่นคงทางรายได้พัฒนาศักยภาพบุคคล
ส่งเสริมการพัฒนาแบบยั่งยืน มุ่งสู่มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์

ปลูกฝังแนวความคิดในการพัฒนาตนเอง
พัฒนาการทำงานให้เป็นมืออาชีพ

พัฒนาโรงงานให้ได้ระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9001

กลยุทธ์ขององค์การแบบเรียบง่าย บริษัทมียุทธศาสตร์ที่ต้องการจะพัฒนา
องค์กรให้มีระบบการบริหารงาน และการจัดการที่มีคุณภาพ โดยจะเน้นในด้านการ
พัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับศักยภาพ ใน
การที่จะทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ

องค์การแบบเรียบง่ายและเน้นความสมดุล มักมุ่งไปที่การบริหารกิจการ
และกลยุทธ์การสร้างความสำเร็จเติบโตขององค์การอย่างมั่นคงแบบค่อยเป็นค่อยไป
การดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพและขีดความสามารถที่แท้จริงของตนเอง ไม่
พยายามทำอะไรที่เกินความสามารถของตนเอง ดังนั้นรูปแบบของการบริหารจัดการ
บรรยากาศองค์กรมีแนวโน้มทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่มั่นคง ปลอดภัยในการ
ทำงาน พนักงานยึดมั่นกับกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และเติบโตตาม
ลำดับขั้นไปพร้อมกับการเจริญเติบโตขององค์การ

แนวทางการสร้างความสุข

หากพิจารณาจากหลักการ Happy workplace ของ สสส. ว่าด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) จะพบว่าแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแบบเรียบง่าย เช่น การบริหารค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ หรือ การจัดกิจกรรมขององค์การต่างๆ เพื่อให้เกิดความสุขแก่พนักงานในองค์การ มักจะมีการแบ่งจุดเน้นในการสร้างความสุขออกเป็น 3 ประการ คือ สุขกาย สุขใจ และสุขทางจิตวิญญาณ

องค์การแบบเรียบง่าย มักให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต (Work life Balance) การจัดบรรยากาศการทำงานในองค์การแบบง่ายๆ สมถะ และการบริหารสวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่างๆ จะมุ่งเน้นที่การสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยด้านกายเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันก็มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะทางใจ เช่น กลุ่มสัมพันธ์ โครงการอาสาพัฒนา ฯลฯ และจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจรรโลงความสุขสงบทางจิตวิญญาณ เช่น กิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ อันจะนำไปสู่ความสุขสงบในการทำงานร่วมกันภายในองค์การ

การสร้างความรักและความผูกพันของพนักงาน

องค์การแบบเรียบง่ายมีจุดเด่นที่การสร้างความรู้สึกรักและให้เกิดขึ้นในจิตใจของพนักงาน ดังจะเห็นได้จากพนักงานขององค์การจะแสดงความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การเป็นอย่างมาก การแสดงออกถึงความรักและผูกพันต่อองค์การแบบนี้จะแสดงออกในลักษณะต่างๆ เช่น ความรู้สึกถึงความประทับใจและภาคภูมิใจที่

ได้รับคัดเลือกให้เป็นพนักงานขององค์กร มีความสุขและพอใจกับงานที่ทำอยู่ซึ่งมีแนวโน้มว่าการทำงานในองค์กรแบบนี้มักจะมีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine) ไม่ใช่ความสามารถพิเศษที่ทำหายยากนัก พนักงานมีความสุขกับการทำงานที่ไม่ต้องแข่งขันสูงเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งหรือรับเงินรางวัลพิเศษ ความสุขของพนักงานในองค์กรแบบเรียบง่ายอยู่ที่ความสมดุลระหว่างการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว และการเติบโตอย่างมั่นคงในองค์กร

สรุปแล้วองค์การแบบเรียบง่ายและเน้นความสมดุลจึงเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีลักษณะสำคัญๆ ดังนี้

1. มีแนวคิดส่งเสริมความสุขแบบเรียบง่าย ไม่หือหวา
2. ความสุขขององค์การคือความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคง และค่อยเป็นค่อยไป
3. บรรยากาศขององค์การเน้นความมั่นคงปลอดภัยสูง (Sense of “Security”)
4. การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้นไปที่ “ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน” (Work-life balance)
5. ความเคารพในกฎ กติกา มารยาท ระเบียบวินัยและมาตรฐานขององค์การ ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสุขร่วมกันขององค์การ
6. ความสุขในองค์การ คือ สุขกาย สุขใจ และสุขจิตวิญญาณ นำไปสู่ความสุขทางสังคม
7. เมื่อบุคลากรมีความสุข องค์การโดยรวมมีความสุข ก็จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์การ



“...ทำงานที่นี้มาแล้ว 10 กว่าปี รู้สึกมีความสุขเพราะ
ได้รับค่าตอบแทนสมเหตุสมผล ลักษณะงานเป็น
งานอิสระ ทำงานมากได้เงินมาก มีเงินเก็บทุกเดือน
คงจะทำงานอยู่ที่นี่ไปจนกว่าจะทำได้...”³

คำนิยามความสุขของพนักงานคนหนึ่งที่อยู่กับบริษัท
โสมภัสฯ มาประมาณ 10 ปี ยิ่งอยู่นานยิ่งมีความสุข

ความสุขตามวิถีของโสมภัส

บริษัทโสมภัสฯ เป็นองค์กรธุรกิจขนาดเล็ก ปัจจุบันมีพนักงานประมาณ
200 – 300 คน จำนวนของพนักงานขึ้นลงตามฤดูกาล เนื่องจากอาชีพอีกอาชีพหนึ่ง
ของพนักงาน คือ การทำนา ดังนั้นในฤดูกาลทำนา ทั้งในช่วงการหว่าน ไถ และการ
เก็บเกี่ยว จำนวนของพนักงานจะมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่ความสุขของบริษัท
โสมภัสฯ ไม่ได้ขึ้นลงเหมือนฤดูกาล แต่กลับเพิ่มขึ้นตามปีที่ทำงาน

³ สัมภาษณ์, ศิริรัตน์ สว่างแจ้ง, พนักงานบริษัทโสมภัส, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554.

ความสุขของพนักงานบริษัทโสมภาสา สะท้อนผลลัพธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม จากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานบางคนลาออกไปทำงานที่อื่น แต่ก็ยังกลับเข้ามาทำงานที่บริษัทโสมภาสา “บ้านหลังที่สอง” ของเขาอีกครั้ง

“..เมื่อก่อนเคยทำงานอยู่ที่นั่นแล้วก็ลาออกเพราะ
สอบได้เป็นครูธุรการอยู่ที่ตัวเมือง แต่ก็อยู่ที่นั่นได้แค่ 4 เดือน
ก็ต้องกลับมาอยู่ที่นั่นเหมือนเดิม เพราะความรู้สึกว่ามันไม่ใช่ตัวเรา
ถึงแม้รายได้จะดีกว่าแต่ก็ไม่ได้อยู่ใกล้ครอบครัวเท่าที่..”⁴

นอกจากความสุขของพนักงานแล้ว บริษัทโสมภาสา ยังเป็นความสุขของ
ผู้บริหารอีกด้วย ความสุขของอาจารย์สมพงษ์ ผู้จัดการบริษัทและผู้ก่อตั้งบริษัท
โสมภาสา ยังเป็นความสุขที่เกิดจากการได้ดำเนินรอยตามเบื้องพระยุคลบาท โดย
น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ

“..รางวัลที่ได้รับและมีความภูมิใจมากที่สุดคือรางวัล
โรงงานที่น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาดำเนินการ เพราะมีความเชื่อ
มั่นและทำอย่างตั้งใจ โรงงานก็ทำการเกษตรที่เป็นเศรษฐกิจพอเพียง
ไปพร้อมกับการที่เราเป็นโรงงานอุตสาหกรรม ที่โรงงานนี้มีการปลูกพืชผัก
ปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์ เพื่อเป็นอาหารสำหรับบุคลากรภายใน และหากเหลือ
ก็สามารถสร้างรายได้เสริมให้แก่บุคลากรได้ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้
บุคลากรนั้นนำไปปฏิบัติที่บ้านของตัวเองได้..”⁵

⁴ สัมภาษณ์, นฤมล ศรีโยวง, พนักงานบริษัทโสมภาสา, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554.

⁵ สัมภาษณ์, สมพงษ์ พวงเวียง, ประธานกรรมการบริษัทโสมภาสา, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554.

นิยามความสุขของอาจารย์สมพงษ์ สะท้อนให้เห็นถึงความสุขที่เรียบง่าย แต่แฝงไปด้วยหลักคิดที่ลุ่มลึก และสามารถทำให้เกิดขึ้นได้จริง

“..เป็นความสุขแบบง่ายๆ ไม่ต้อง
พึ่งพิงอะไรมาจันท์ ความสุขของพนักงานหามา
ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาวัตถุ..”

“..ความสุขในองค์กรนั้นมาจากการแบ่ง
ปันทั้งกันและกัน ‘ภาระของพนักงานคือหน้าที่ของผู้บริหาร’
ผู้บริหารต้องสามารถแบ่งเบาภาระของพนักงานได้ โดยให้คำ
ปรึกษาและคอยดูแลช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหา ให้พนักงาน
มีความรู้สึกร่วมเป็นครอบครัวเดียวกัน..”

“..สิ่งที่มีอยู่ในโสมภัสนั้น ทำให้
เป็นแบบอย่างสำหรับพนักงานทุกคน เป็นสิ่งที่
ใช้ได้จริง กินได้จริง เป็นสิ่งที่อยู่ในวิถีชีวิตจริง ไม่ใช่
สิ่งที่ปั้นแต่งขึ้นมา ‘ความสุขแบบโสมภัส’..”



ความสุขในองค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดกลไกขับเคลื่อนความสุข ผู้นำนโยบายหรือความคาดหวังของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งรวบรวมและนำเสนอความต้องการของพนักงานให้แก่ผู้บริหารรับทราบนั้นคือ อาจารย์ธีรวัจน์ พงศ์พนมเวช ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทโสภณาสฯ ได้กล่าวถึง ความสุขในมุมมองของผู้บริหารระดับกลางขององค์กรไว้อย่างน่าฟังว่า

“..ความสุขของทีมงานคนสร้างสุขนั้น

คือต้องทำให้ตัวเองนั้นเข้มแข็ง แข็งแรง และแข็งแกร่ง เพื่อให้คนอื่นสามารถพึ่งพาเราได้ ความสุขของทีมงานเกิดขึ้นเมื่อได้ทำให้พนักงานของเรามีความสุข หน้าที่ของการเป็น HR นั้นจะต้องทำได้ทุกอย่าง และเป็นคนละเอียดอ่อน มองเห็นสารทุกข์สุขดิบของพนักงานอย่างทั่วถึง ดูแลกันเหมือนอยู่ในบ้านหลังใหญ่..”

“..นิยาม Happy Workplace คือ

ที่ทำงานที่มีความสุขที่ไม่ใช่แค่รอยยิ้ม แต่เป็นที่สมบูรณ์พูนสุข สำหรับตัวเองความสุขในการทำงานก็คือ สนุกกับการทำงานไม่มีความเบื่อหน่ายเวลาทำงานทำแล้วอยากทำอีกเพื่อเพิ่มความสุขไปเรื่อยๆ..”

ความสุขของคนเราอาจจะมีไม่เหมือนกัน หรือเรื่องเดียวกันบางคนสุข แต่อาจอีกคนอาจจะไม่สุขก็ได้ ดังนั้น นิยามความสุขของแต่ละคนอาจจะแตกต่างกันออกไป ดังเช่น

“...ความสุขก็คือ การเป็น
ครอบครัวเดี่ยว พ่อใหญ่สามารถดูแล
ลูกหลานได้ทุกคน โรงงานเป็นเหมือนบ้าน
หลังที่สอง ดูแลกันเหมือนลูกหลาน...”⁶

“...การทำให้คนทำงาน
มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ร่มรื่น และ
ทำให้ชุมชนสมานฉันท์...”⁷

“...สถานที่ที่เราอยู่แล้วมีความสุข...”⁸

“...สถานที่ที่ตนเองเข้าใจ
มาขายนมได้และไม่เสียค่าที่...”⁹

“... บริษัทอยู่ได้ พนักงานมีรายได้
และทุกคนมีความสุขในการทำงาน...”¹⁰

⁶ สัมภาษณ์, สมพงษ์ พวงเวียง, ประธานกรรมการบริษัทโสมภาส, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554.

⁷ สัมภาษณ์, อีรียศน์ พงศ์พนมเวช, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

⁸ สัมภาษณ์, สุภา คงแสนคำ, แม่ค้าขายอาหาร, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554.

⁹ สัมภาษณ์, ถนอม ทะนงษา, แม่ค้าขายนม, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

¹⁰ สัมภาษณ์, สนธยา โชคสวัสดิ์, ลูกค้า, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554.

ความสุขจากบ้านน้อยหลังนี้ยังไม่เพียงพอที่ให้เพียงแค่นิยามแห่งความสุข แต่ทว่าพอพูดถึงความสุขที่ได้รับจากบ้านน้อยหลังนี้ สมาชิกของบ้านหลังนี้คิดถึง

“...ประการแรกที่พี่น้องร่วม

สละอด และอุดมสมบูรณ์ ประการที่สองทุกคนยิ้มแย้ม แจ่มใส มองไปทางไหนก็มีมิตรจิตต่อกัน ห่วงใยและเอื้ออาทรต่อกัน และประการสุดท้ายรายได้จากการทำงานพอเพียงกับการดำเนินชีวิต และสามารถดูแลครอบครัวได้...”¹¹

“...สิ่งที่ผมนึกถึงที่ทำให้อยู่ที่นั่นแล้วผม

มีความสุขนะครับคือ สิ่งแรกคนทำงานที่นี่มีความสุขครับ สุขตั้งแต่เช้าเลยครับ มาถึงโรงงานมีกาแฟ โอวัลตินกินแต่เช้า กินเสร็จออกกำลังกาย บางวันเป็นฤๅษีดัดตน โยคะ หรือ แอโรบิค สลับสับเปลี่ยนกันไปครับ ส่วนบ่ายบางวันก็นอนหรือนั่งเก้าอี้พักผ่อนครับ นี่ละความสุขของฝ่ายบุคคลที่ทำแล้วเห็นเป็นรูปธรรมว่าคนงานมีความสุข และถ้าวันไหนทำโอทีจะมีข้าวต้มหรือไม่มีมาม่าเลี้ยงกันไปเลย สิ่งที่สองที่อยู่ที่นี่แล้วมีความสุขก็คือ ที่ทำงานที่นี่น่าอยู่ มีการจัดทำ 5ส บรรยายาตร์มรณ มองไปทางไหนก็เห็นแต่สีเขียว และสิ่งสุดท้าย ผมเห็นชุมชนที่สามัคคี เพราะโรงงานเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ได้ระหว่างพนักงานกับชุมชน มีเทศกาลและประเพณีต่างๆ ที่โรงงานเป็นโต้โผใหญ่ในการจัดทำ...”¹²

¹¹ สัมภาษณ์, สมพงษ์ พวงเวียง, กรรมการผู้จัดการบริษัทโสมภาส, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

¹² สัมภาษณ์, อีรיתศน์ พงศ์พนมเวช, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

“...ความเป็นกันเอง อบอุ่นเสมือนบ้านหลัง
ที่ 2 ค่ะ งานไม่ยากไม่ง่ายจนเกินไป ประสบการณ์ที่ได้
มากล้นเกินบรรยาย อยู่ใกล้บ้านและได้อยู่กับครอบครัว
และบรรยากาศดี (แถมค่ะ)...”¹³

“...สิ่งทีนึกถึงที่อยู่ที่นี่แล้วมีความสุข
คือ เพื่อนร่วมงานดี สิ่งแวดล้อมที่ดี และ
ได้อยู่กับครอบครัว...”¹⁴

“...ผู้บริหารใจดี มีส่นการณ์ให้รู้เงิน
โดยไม่คิดดอกเบี้ย บรรยากาศในการทำงาน
ร่มรื่น สะอาด...”¹⁵

“ การได้รับโอกาสจากผู้บริหารที่รับตน
เข้ามาทำงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนพนักงานคน
อื่นๆ และบรรยากาศของสถานที่ทำงาน...”¹⁶

¹³ สัมภาษณ์, พูนสุข บัวสาย, เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

¹⁴ สัมภาษณ์, ทักสิน คงแสนคำ, พนักงานปฏิบัติการเบื้องต้น, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

¹⁵ สัมภาษณ์, ทวี เหล็กศรี, นักศึกษาฝึกงาน, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

¹⁶ สัมภาษณ์, ชัยนาท ชุมกว้าง, พนักงานทั่วไป (พนักงานพิการ), วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

“...ได้เจอเพื่อนร่วมงานที่ดีเยี่ยม
 แย้มแจ่มใส ทักทายซึ่งกันและกัน สถานที่
 ทำงานร่มรื่นสะอาด และผู้บริหารมีเมตตาช่วยเหลือ
 แก่พนักงานทุกคน...”¹⁷

“...สร้างอาชีพ/สร้างรายได้ให้
 แก่ตน มีผู้บริหารที่เป็นกันเอง ใจดีเมตตาต่อ
 พนักงาน เข้าใจถึงปัญหาของพนักงานทุกคน และได้
 สร้างความมั่นคงให้ตนที่ได้มีงานทำใกล้บ้าน...”¹⁸

“...ความสุขของที่นี่คือ เข้ามาเจอ
 เพื่อนร่วมงานยิ้มแย้มแจ่มใสกันทุกคน บรรยากาศ
 ของสถานที่ทำงานร่มรื่น มีผู้บริหารที่ดี มีความเมตตา
 เอาใจใส่ต่อพนักงานเป็นอย่างดี...”¹⁹

¹⁷ สัมภาษณ์, กมลวรรณ อะโซ, แม่บ้าน, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

¹⁸ สัมภาษณ์, ละไม ทิพย์ศรีราช, พนักงานซ่อมงาน/แก้ไขงาน, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

¹⁹ สัมภาษณ์, รัตมณี ทิพวิชัย, หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบงานชิ้นสุดท้าย, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

“...ความสุขในการทำงานกับบริษัทโสมภัส
ที่ได้รับนั้นเป็นความสุขที่มาจากตัวสถานที่ด้วย เพราะที่
นี้สถานที่มีความร่มรื่นมาก ไม่ได้เป็นระเบียบ และมีกฎเกณฑ์
มากมายเหมือนอย่างโรงงานอื่นที่ทำให้เรารู้สึกอึดอัด และความสุขที่
ได้จากตัวบุคคล เพื่อนพนักงานที่มีความเป็นกันเองให้กันมาก
เข้าอกเข้าใจกัน และเราก็มีวิถีชีวิตที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นคนในโรงงาน
จึงพูดคุยกันได้หมด เหมือนเราอยู่บ้านหลังเดียวกันเวลาจะทำอะไรก็
นึกถึงกันเสมอ การทำงานที่เรารู้สึกได้ว่าเป็นตัวของตัวเองมาก
ที่สุด ไม่มีการบิบบังคับให้ทำโน่นนี่มากนัก..”²⁰

“..ทำงานกับทางบริษัทโสมภัสมา
ประมาณ 10 ปีได้แล้ว ถ้าถามถึงคะแนนความสุขใน
การทำงานกับที่นี่ก็ให้ 10/10 เลย เพราะเป็นการทำงานที่มี
ความเป็นกันเองมากๆ ทั้งระดับพนักงานและผู้บริหาร ถึงแม้จะ
ไม่ได้มีรายได้สูงแต่ที่ทำที่นี่แล้วมีความรู้สึกสบายใจมากกว่าที่
อื่นๆ ที่บริษัทโสมภัสนี้เราอยู่กันแบบเหมือนเป็นพี่น้องกัน ถ้า
มีปัญหาอะไรมาก็สามารถปรึกษากันได้ทุกเรื่อง..”²¹

²⁰ สัมภาษณ์, หนูพิศ ไม่ทราบนามสกุล, พนักงานฝ่ายผลิต, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554.

²¹ สัมภาษณ์, ชาญชัย แซงมุข, พนักงานฝ่ายผลิต, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554.

“..เหตุการณ์ที่ประทับใจในการทำงานที่บริษัทโสมภาสมากที่สุดก็คือ วันที่ได้มาปรึกษากับผู้บริหาร ว่าเราชอบผู้หญิงคนหนึ่งในที่ทำงานนี้และก็คบกันมานาน อยากที่จะแต่งงาน แต่เราเองก็ไม่มีเงินเลยสักบาทที่จะไปขอผู้หญิงแต่งงาน เงินที่จะจัดงานก็ไม่มีด้วย ท่านรับรู้และก็จัดการช่วยเหลือให้ในทุกเรื่อง เงินท่านก็ให้ยืม และให้เราทำงานผ่อนคืนมาโดยไม่คิดดอกเบี้ยอะไรเลย และยังเป็นธุระไปเป็นเจ้าสัวส่งผู้หญิงให้กับเรา เรื่องการจัดงานพิธีการอะไรท่านก็จัดการให้ ท่านเป็นเหมือนพ่อของเรา ช่วยเหลือในทุกอย่าง และรู้สึกสำนึกในบุญคุณของท่านมาก..”

“..เมื่อก่อนทำงานที่นี้เป็นแม่ครัวมาก่อนแล้ว ผู้บริหารก็ให้โอกาสมาลองทำงานในการผลิตอุปกรณ์ เรา ก็เลยลองมาทำแล้วก็สามารถทำได้จึงเปลี่ยนจากงานแม่บ้านมาทำงานนี้เลย ถ้าหากให้คะแนนความสุขในการทำงานที่นี้ก็ให้เต็ม 10 เลย ไม่ได้มีความรู้สึกว่าจะไร่น่าเหนื่อยไป ทำงานอยู่ที่นี้ก็มีมีความสุขดี นอกจากจะให้โอกาสกับเราแล้วก็ยังให้โอกาสกับลูกๆ เราให้เขาได้เข้ามาทำงานในเวลาว่างๆ จากเรียนหนังสือ ลูกคนเล็กก็จะมาช่วย แม่ยังทำงานอยู่ที่นี้หลังเลิกเรียนแล้วก็วันหยุดเกือบทุกวัน ทำมาได้อ่วม 4 ปีแล้ว..”



“..ทำงานอยู่ที่บริษัทโสมภาสมาประมาณ

9 - 10 ปีได้แล้ว ถามว่าทำงานแล้วมีความสุขมากใช่ไหม

ใช่เลยเรามีความสุขในการทำงานเต็มร้อย ผู้บริหารที่ใจดีมาก ๆ ท่านเป็นคนดี และคอยช่วยเหลือกันตลอด พนักงานที่นี่ก็เป็นเพื่อนกันหมด มีอะไรก็คอยช่วยเหลือกันได้ตลอด การทำงานที่นี่แล้วรู้สึกว่าเป็นเหมือนกับอยู่บ้านตัวเอง รู้สึกสบายมาก ๆ ไม่อึดอัดเลย และก็ไม่คิดว่าเราจะเปลี่ยนงานไปไหนแล้ว เพราะอยู่ที่นี่เราก็มีเพื่อนเยอะไปหมด ถ้าเทียบกับทำงานที่กรุงเทพฯ แล้วที่นี่ดีกว่า เพราะเราได้อยู่กับบ้าน ได้เจอหน้าพ่อ - แม่ เจอหน้าลูกและคนในครอบครัวของเรา แม้เงินจะไม่มากเท่าแต่ก็มีความสุขอบอุ่นมากกว่า..”

“..ความประทับใจในการทำงานที่นี้ก็

ประทับใจในตัวผู้บริหารมากที่สุด เพราะท่านเป็นเหมือน
พ่อ - แม่ สามารถปรึกษาได้ทุกเรื่อง เช่น ลูกของเรากำลัง
จะเข้าวัยเรียนหนังสือ ท่านก็ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินค่าเล่าเรียน
ให้ลูกๆ ด้วย การทำงานที่นี้ก็เหมือนอยู่บ้านญาติพี่น้อง เพราะใน
กลุ่มเพื่อนร่วมงานเราก็มีความเข้าใจกันหมด อีกสิ่งหนึ่งที่ชอบใน
การทำงานที่นี้ก็คือ งานที่ทำมีความอิสระสูง ถ้าเราเย็นทำงานได้
เยอะก็ได้เงินเยอะตาม และมีความรู้สึกภูมิใจในงานนี้เพราะ
ไม่ใช่งานที่ใครจะมาทำได้ง่ายๆ..”

“..คะแนนความสุขในการทำงานที่นี้ก็ให้

เต็ม 10 เลย เพราะว่าเป็นที่ทำงานไม่ไกลบ้านทำให้
เราได้อยู่กับครอบครัว และดูแลสุขภาพของตัวเองได้มาก
ขึ้น และกฎระเบียบที่ไม่เคร่งครัดที่อนุญาตให้เราลางาน
ไปทำนาได้..”

ความสุขของบริษัทโสเมทาสเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากความอบอุ่น อยู่ด้วยกันอย่างเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่กันเป็นครอบครัวใหญ่ที่มีหัวหน้าครอบครัวที่อบอุ่น ใจดี ใส่ใจกับความสุข ความทุกข์ของสมาชิกในครอบครัว

นอกจากนั้น พนักงานของบริษัทโสภณาส ยังมีความสุขที่ได้ทำงานใกล้บ้านของตนเอง ทำให้สามารถดูแลสมาชิกครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ยายสามารถดูแลหลานที่ยังอยู่ในวัยแบเบาะได้ แม่สามารถดูแลลูกที่ยังอยู่ในวัยเรียนได้ และลูกสามารถดูแลพ่อแม่ที่อยู่ในวัยชราได้ เมื่อหมดห่วงเรื่องครอบครัวงานที่อยู่ตรงหน้าจึงเป็นเพียงเรื่องที่น้อยนิด ความสุขในการทำงานก็เกิดขึ้นได้ไม่ยาก

เสียงสะท้อนจากความสุขรอบบ้าน

หลังจากที่ได้ทราบที่มาของความสุขแล้วว่ามีอะไรบ้าง คราวนี้ลองมาดูว่าแต่ละคนรู้สึกอย่างไรบ้างกับสิ่งที่ได้มาสัมผัสจาก บริษัท โสภณาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด

“...เด็กๆ ร้องไห้อยากมาโรงงานเพื่อกินนม
นี่เป็นหน้าที่หนึ่งของฝ่ายบุคคลที่จะต้องเตรียมนมไว้
ให้ลูกๆ ของพนักงาน...”²²

“...ถ้าไรของการเป็นนักบริหาร 5 ปีแรก มีบุญเป็นกำไร
ไม่มีเงินเก็บเลย แต่ได้ทำบุญทุกอย่างที่อยากทำ ได้สร้างญาติ 4 หลัง
และได้สร้างบ้านหลังใหม่ให้แม่...”²³

²² สัมภาษณ์, ชีรทัศน์ พงศ์พนมเวช, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

²³ สัมภาษณ์, สมพงษ์ พวงเวียง, กรรมการผู้จัดการบริษัท, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

“...เราสามารถทำงานอุตสาหกรรม
ควบคู่เกษตรกรรมไปพร้อมๆ กันได้ โดยที่ไม่มี
ผลกระทบใดๆ ต่อตนเองและครอบครัว...”²⁴

“...ผู้บริหารได้ให้โอกาสแก่คนที่ได้รับทุนเข้า
ทำงาน ส่วนเพื่อนร่วมงานก็ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี และยอมรับ
ในความพิการของตนที่สามารถดำเนินชีวิตเหมือนคนปกติทั่วไปโดย
ไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้ใคร...”²⁵

“...พอก้าวเข้ามาในสถานที่ทำงานแห่งนี้
ได้ทำให้ตนเองได้อยู่กับครอบครัวซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พอ
แม้จะได้มีเวลาได้อยู่ด้วยกัน...”²⁶

“...ผู้บริหารเป็นจ้านเองใจดีมีเมตตาต่อพนักงานทุกคน
เอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีเป็นคนแรกที่ทุกคนนึกถึง เพราะท่าน
สามารถที่จะช่วยเหลือปัญหาได้ทุกอย่าง...”²⁷

²⁴ สัมภาษณ์, ทักษิณ คงแสนคำ, พนักงานปฏิบัติการเบื้องต้น, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

²⁵ สัมภาษณ์, ชัยนาท ชุมกว้าง, พนักงานทั่วไป (พนักงานพิการ), วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

²⁶ สัมภาษณ์, กมลวรรณ อะโซ, แม่บ้าน, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

²⁷ สัมภาษณ์, ภาณุ แก้วประเสริฐ, นักศึกษาฝึกงาน, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

“...มีกองทุน/สหกรณ์ให้กู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย เมื่อยามที่ตนหรือนุคคลในครอบครัวป่วย ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจากที่ทำงานแห่งนี้...”²⁸

“...มีทุนการศึกษาแก่นบุตรของพนักงาน มีสวัสดิการให้พนักงานกู้เงินจากสหกรณ์ไปใช้จ่าย อุปกรณ์การเรียนของบุตรโดยที่ไม่เดือดร้อน พ่อ่นได้ระยะยาวไม่คิดดอกเบี้ย...”²⁹

“...เข้ามาที่นี้แล้วสบายใจ ไม่วิตกกังวล ทุกคนมีความเป็นกันเอง ผู้บริหารเปรียบเสมือนพ่อคนที่สอง เพราะได้ช่วยเหลือเกื้อกูลพนักงานทุกคนอย่างเท่าที่พ่อคนหนึ่งจะทำได้...”³⁰

“...สุดแสนจะบรรยายประทับใจทุกอย่างที่นี่ ตั้งแต่ก้าวแรกที่ก้าวเดินเข้ามา ณ สถานที่แห่งนี้...”³¹

²⁸ สัมภาษณ์, ละไม ทิพย์ศรีราช, พนักงานซ่อมงาน/แก้ไขงาน, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

²⁹ สัมภาษณ์, รัตน์ณิ ทิพย์วิชัย, พนักงานตรวจสอบงานชิ้นสุดท้าย, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

³⁰ สัมภาษณ์, สุภา คงแสนคำ, แม่ค้าขายอาหาร, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

³¹ สัมภาษณ์, อนุอม ทะนงษา, แม่ค้าขายขนม, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

“ความประทับใจในองค์กร มีหลายอย่าง
หลายด้านที่ประทับใจ ขอเล่าพอสังเขปค่ะ

...ด้านแนวความคิดถือไปปฏิบัติคือ เรื่องที่
เกี่ยวกับการน้อมนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรง
ชีวิตประจำวัน อาจารย์สอนให้พนักงานรู้จักพออยู่ พอกิน พึ่งตนเอง ปลูก
ผักกินเอง เลี้ยงปลา เลี้ยงไก่ ซึ่งอาจารย์ก็ทำแปลงผักสาธิตให้ดู มีคุณแม่
ของอาจารย์เป็นต้นแบบที่ดีมากๆ ซึ่งพนักงานส่วนมากก็นำไปทำที่บ้าน บาง
ครอบครัวแทบไม่ต้องซื้อข้าวเลย บางครอบครัวก็ซื้อเฉพาะพวกอาหาร
แต่ผักไม่ต้องซื้อ เพราะปลูกเอง...

ด้านกิจกรรม มีหลากหลาย
เพราะว่าอาจารย์ให้ความสนใจกับกิจกรรมต่างๆ
ค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่เอื้อต่อสาธารณะบ้าง
นอกหรือกิจกรรมภายในองค์กร เช่น กิจกรรมที่เป็นการเสริม
สร้างให้กับพนักงานเน้นการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความ
สามัคคีที่ดีในหมู่คณะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อ
ที่จะได้แก้ปัญหาาร่วมกัน ก็อย่างที่บอกว่าอบอุ่นเสมือนบ้านหลังที่ 2 คือ
อาจารย์จะปกครองพนักงานแบบครอบครัวใหญ่ มีอะไรคุยกันซึ่งอาจจะ
แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ที่เคยเจอมา กิจกรรมที่เป็นแบบอย่าง เช่น
การรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุถวายเทียนเข้าพรรษาโดยมอบให้พนักงานทุก
หมู่บ้านไปถวายที่วัด งด ละ เลิก อบายมุขเป็นประจำทุกปี กิจกรรม
การออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานคือ
ออกกำลังกายก่อนปฏิบัติงาน 30 นาที...

...ด้านสวัสดิการ ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มี

สวัสดิการดี เริ่มตั้งแต่ลูกพนักงานจะมีโครงการหลาน
อาจารย์ให้ทุนปีละ 500 บาท ตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 6 ปี โดย
ลงเป็นหุ้นที่สหกรณ์ให้ มีปันผลกำไรทุกปี จากนั้นสำหรับเปิดเทอม
ใหม่อาจารย์ก็จะมีค่าชุดนักเรียนให้อีก คนละ 500 - 1,500 บาท
แล้วแต่เข้ากฎเกณฑ์ตามข้อไหน นอกจากนั้น โบนัสของเราที่ได้ก็ไม่
เหมือนองค์กรอื่น อาจารย์ให้โบนัสพนักงานเป็น วัว และในช่วงฤดูกาล
ทำนา อาจารย์ก็มีเงินเพื่อช่วยเหลือพนักงานในการแก้ปัญหาการจ้าง
แรงงานในการทำนาโดยไม่คิดดอกเบี้ย และอาจารย์ยังมีโครงการช่วย
เหลือต่อเติมที่อยู่อาศัย ซึ่งก็ถือได้ว่าองค์กรของเราก็มีสวัสดิการ
ไม่น้อยกว่าองค์กรที่เขามีมาตรฐาน แต่สำหรับที่นี้แล้วเราอยู่แบบ
พี่แบบน้อง อาจารย์สอนให้ทุกคนรู้จักเสียสละ และแบ่งปัน
มีอะไรก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...

...ด้านงาน ถือได้ว่าอาจารย์ได้วาง

รูปแบบโครงสร้างองค์กรซึ่งแยกเป็นฝ่าย เป็น
แผนกไว้อย่างชัดเจน ทุกคนก็ได้ทำงานตาม
บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดี...³²

³² สัมภาษณ์, พูนสุข บัวสาย, เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

สรุปนิยามความสุขหลากหลายมุมมอง

จากโมเดลกลยุทธ์ความสุข - หมุนรหัส จัดทุกข์ บำรุงสุข คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หนึ่งในทีมผู้เขียนหนังสือความสุขหลากหลายมุมมอง นำไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัยความสุขตามแบบโสมภาส ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน

คนแต่ละคนมีความคิดความเชื่อเป็นของตนเองที่เกิดจากการรับรู้ อบรม บ่มเพาะมาตั้งแต่ยังเยาว์วัย ด้วยหลักการพื้นฐานทางพฤติกรรมศาสตร์ได้กล่าวว่า ความเชื่อของแต่ละบุคคลเกิดจากการรับรู้ และเป็นตัวกำหนดค่านิยมซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งรอบข้างในท้ายที่สุดทัศนคติจะเป็นตัวกำกับพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ

การรับรู้ความสุขของคนทำงานจึงมีปัจจัยพื้นฐานมาจากวิธีคิดหรือมุมมองของแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นได้จากวิธีคิดของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเองได้ ในทางตรงกันข้ามบางคนไม่สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเอง แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่คนอื่นมองว่าน่าจะมีสุข แต่คนๆ นั้นกลับไม่สามารถสัมผัสถึงความสุขได้เลย

ปัญญาหรือความฉลาดที่เกิดจากการเรียนและการคิด รวมถึงการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่เข้าใจ “ความสุข” ของชีวิตเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสามารถในการรับรู้เรื่องความสุข หากคนๆ นั้นเข้าใจธรรมชาติของชีวิตที่ต้องประสบกับเหตุการณ์ต่างๆ หลากหลายและแตกต่างกันซึ่งมีทั้งสิ่งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา อันส่งผลต่อการรับรู้ความสุข

ทุกคนล้วนแล้วแต่แสวงหาความสุขด้วยการพยายามได้มาซึ่งสิ่งที่พึงปรารถนาและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาด้วยกันทั้งนั้น แต่ไม่มีใครเลยที่จะพบเจอแต่สิ่งที่พึงปรารถนาแต่เพียงอย่างเดียว ทุกคนต้องพบกับสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

เพราะฉะนั้นหากคนๆ ใดมีความเข้าใจในธรรมชาติข้อนี้แล้ว ก็จะสามารถรับรู้ความสุขบนพื้นฐานของความเป็นจริงได้ ไม่ว่าตนเองจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด ก็สามารถรับรู้และเข้าใจถึงธรรมชาติของชีวิต

การฝึกฝนให้ตนเองมีความสุขด้วยการเข้าใจธรรมชาติของชีวิต จะทำให้คนๆ นั้นไม่นำความสุขไปผูกติดกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกตนเอง แต่จะใช้ความคิดเฟื่องพินิจด้วยเหตุด้วยผลแล้วค้นพบความสุขที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของตนเอง ถ้าหากทำได้เช่นนี้แล้วคนๆ นั้น ก็จะสามารถปรับวิธีคิดให้สัมผัสความสุขที่อยู่รอบๆ ตัวได้ตลอดเวลา

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ ปัญญา และการฝึกฝน ของคนแต่ละคนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการรับรู้ความสุข ในรูปแบบความสุข - หมดทุกข์ ขจัดทุกข์ บำรุงสุขจะมีรูปหัวใจสีชมพูดวงเล็กๆ กำกับอยู่ หมายถึงองค์การมีบทบาทในการสร้างวิถีคิดการรับรู้ความสุขให้เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมของพนักงาน ซึ่งอาจทำได้ไม่ถ้อยนัก เพราะการปรับเปลี่ยนวิธีคิดของแต่ละคนต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องและใช้เวลาแตกต่างกันไป ขณะที่บริษัทโสมภาสมีพอใหญ่ หรืออาจารย์สมพงศ์เป็นเสาหลักขององค์กรคอยกล่อมเกล้าให้พนักงานมีหลักในการดำเนินชีวิตที่ดี ส่งผลต่อพื้นฐานความคิด ความเชื่อ และทักษะคติของพนักงาน ให้รับรู้ถึงความสุขที่อยู่รอบตัว บนวิถีความพอเพียง รู้จักประมาณตนเอง อันจะนำมาซึ่งความสุขที่เรียบง่ายของคนในองค์กร

ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานสามารถแบ่งได้เป็นสองส่วนคือ ส่วนแรกเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรงคือ ลักษณะของงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ โดยเฉพาะเมื่อคนทำงานมีโอกาสเลือกงานที่ชอบและถนัด

หรือเมื่อเห็นว่ามันนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าและความสำคัญ เป็นงานที่ทำแล้วมีความก้าวหน้าได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ฯลฯจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงาน

ส่วนที่สองเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ โดยกระบวนการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ถ้าหากเป็นกระบวนการที่น่าสนใจ มีความท้าทาย มีความยากง่ายในระดับที่เหมาะสม มีเป้าหมายปลายทางหรือผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่ชัดเจน คนทำงานมีโอกาสรับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผลงาน ตลอดจนองค์กรมีปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรประกอบต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานทั้งสิ้น

สามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ และกระบวนการทำงาน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนต่างๆ มีผลต่อการรับรู้ความสุข ถ้าสังเกตรูปโมเดลความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข จะพบว่ามีรูปหัวใจสีชมพูดวงใหญ่กำกับอยู่ หมายถึงองค์การมีบทบาทสำคัญในการกำหนดหรือออกแบบลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

รายได้ของบุคลากรของบริษัทโสมภาสขึ้นอยู่กับความขยันของแต่ละบุคคล เข้าทำนองทำมากได้มาก ประกอบกับคุณสมพงษ์ย้ำกับพนักงานอยู่เสมอว่า ขึ้นส่วนเล็กๆ ที่แต่ละคนผลิตนั้น ล้วนแต่มีความสำคัญทั้งสิ้น ดังนั้นทุกคนจะมีความภูมิใจในงานตนเอง และสร้างสรรค์งานออกมาให้ดีที่สุด การทำให้คนเห็นคุณค่าในงานของตนเองจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และส่งผลต่อผลประกอบการของบริษัทอีกด้วย

ปัจจัยที่ 3 หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ไม่มีคนทำงานคนใดหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำภารกิจให้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมายได้ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนจึงเป็นตัวแปรสำคัญ

อีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุข ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวน ไม่อยู่นิ่ง อันเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนแต่ละคนที่แสดงออกมาตามความคิดความเชื่อ อารมณ์และความรู้สึกที่มีความไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่มากระทบในแต่ละช่วงเวลา

หัวหน้ามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความสุขในการทำงาน เพราะเป็นบุคคลที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษตามสายการบังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสารประสานงานด้วยเพื่อให้งานเสร็จสิ้นบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลาลูกค้าเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรนอกจากนี้ยังมีบุคคลอื่นๆ ที่คนทำงานต้องเกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ดังนั้นลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยกันทั้งสิ้น

สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่คนทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยนั้น เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ซึ่งถ้าหากสังเกตรูปแบบเดลทากุญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุขจะพบว่ามีรูปหัวใจสีชมพูกากบอยู่ หมายถึงองค์การมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลปัจจัยเหล่านี้ให้ส่งผลในทางบวกต่อการรับรู้เรื่องความสุขของคนทำงาน ดังเช่นพนักงานและผู้บริหารของบริษัทโสมภัส อยู่ร่วมกันเหมือนครอบครัว ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีทั้งในระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อมุมมองความสุข

ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงาน เปรียบเสมือนเป็นมาตรการที่คนส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ ทำให้ทุกคนสามารถแสดง

บทบาทของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร เมื่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สร้างความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน เมื่อนั้นคนในองค์กรก็จะรับรู้ได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานยังเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างความสุขให้กับคนทำงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีควรเอื้อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายและปลอดภัย ไม่จำเป็นต้องหุรหุรา แต่ต้องส่งเสริมไม่ให้เกิดบรรยากาศของความเคร่งขรึมมากเกินไปซึ่งจะนำไปสู่ความเครียดในการทำงานแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมหากสภาพแวดล้อมมีความใกล้ชิดธรรมชาติจะช่วยให้คนในองค์กรทำงานด้วยความผ่อนคลายและสามารถรับรู้ถึงความสุขในการทำงานได้โดยง่าย

ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนในองค์กรถ้าหากสังเกตรูปแบบเดลทาคูแฉความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข จะพบว่ามืรูปหัวใจสี่มุม ก้ากับอยู่ ซึ่งหมายถึงองค์กรสามารถสร้างและส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เอื้ออำนวยต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรได้

ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต

รูปแบบการใช้ชีวิตเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของแต่ละคน ตั้งแต่พฤติกรรมกรบริโภค และอุปโภค จนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ เพราะชีวิตของคนทำงานไม่ได้มีแต่มืตี่เรื่องงานเพียงอย่างเดียว หากยังมีเรื่องส่วนบุคคลที่แต่ละคนต้องเผชิญในแต่ละวัน รูปแบบการใช้ชีวิตจึงส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยเช่นกัน

ถ้าคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่นำมาซึ่งความเครียด เช่น การใช้จ่ายในการบริโภคและอุปโภคที่เกินความจำเป็นและเกินกำลังความสามารถในการจ่าย การเล่นการพนันการเล่นหวย หรือการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่ส่งผลเสียต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ก็จะทำให้คนๆ นั้นเกิดความทุกข์ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและการรับรู้ความสุขในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในทางตรงข้าม หากคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพเช่น การใช้จ่ายในการบริโภคและอุปโภคตามความจำเป็นและประหยัด มีการวางแผนการเงินในการใช้จ่าย ไม่สุรุ่ยสุร่าย ดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของตนเองอย่างเหมาะสม จะทำให้คนๆ นั้นรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เกิดความเครียดจากภาระหนี้สินหรือการพึ่งพาคนอื่น สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีเสรีภาพ ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขในชีวิตส่วนตัว การมีสมาธิและการทุ่มเทให้กับการทำงานจนประสบความสำเร็จ และท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

ถึงแม้ปัจจัยเรื่องรูปแบบการใช้ชีวิตจะไม่มีรูปหัวใจกำกับอยู่ตามภาพโมเดล ภูฏานความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุขข้างต้น เพราะปัจจัยนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละปัจเจกบุคคลในการเลือกกำหนดพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของตนเอง แต่องค์กรก็ยังสามารถมีส่วนในการส่งเสริมให้คนทำงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้คนๆ นั้นมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่สมบูรณ์ พร้อมปฏิบัติการกิจการงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย นำมาซึ่งการรับรู้ความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยที่ 6 ครอบครัว

ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการดำเนินชีวิตของทุกคนโดยตรง เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจจากงานในแต่ละวัน แต่ละคนต้องกลับบ้าน หากที่บ้านมีสมาชิก

ในครอบครัวคนอื่นๆ อาศัยอยู่ด้วย ก็กล่าวได้ว่าบุคคลเหล่านั้นมีส่วนสำคัญเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสุขของคนทำงานคนนั้นโดยตรง ไม่ว่าจะเป็น ภรรยาสามี ลูก พ่อแม่ พี่น้อง หรือสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัวถึงแม้คนทำงานคนนั้นจะอาศัยอยู่คนเดียว ครอบครัวก็ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกื้อหนุนให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนคนทำงานในด้านต่างๆ

หากครอบครัวของคนทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกัน ก็จะส่งผลให้เป็นพลังและกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานของคนๆ นั้น ในทางตรงกันข้าม หากครอบครัวขาดความผูกพัน ห่างเหินหมางเมิน ไม่มีความใกล้ชิดกัน ก็น่าเสียดายที่คนๆ นั้นอาจไม่ได้รับกำลังใจและการสนับสนุนที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจงานให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 7 สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

เราอาศัยอยู่ในสังคม จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่วิถี ความเป็นไป และการเปลี่ยนแปลงในสังคมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทำงาน รวมถึงสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และธรรมชาติ เพราะการรับรู้ความสุขในการทำงานนั้นไม่อาจแยกออกจากอารมณ์ความรู้สึกในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่คนทำงานต้องประสบพบเจอในการใช้ชีวิตในวันหนึ่งๆ มีส่วนสำคัญต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นกับคนๆ นั้น โดยปัจจัยเรื่องสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อมนี้สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่ตัวบุคคลมีอำนาจในการควบคุมและกำหนดความเป็นไปได้น้อยที่สุด

บทที่ 3 กระบวนการ สร้างความสุข

การดำเนินธุรกิจของบริษัทยึดถือหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง นับตั้งแต่ป้ายหน้าโรงงานที่
บ่งบอกถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการนำ
“วิถีชีวิต วิถีธุรกิจไปสู่
วิถีแห่งเศรษฐกิจพอเพียง”



ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ

เมื่อทีมวิจัยได้ก้าวแรกเข้าไปในห้องประชุมของบริษัท ที่ซึ่งเราจะได้พบปะพูดคุยกับผู้บริหารและพนักงานของบริษัทโสสมภาส สิ่งที่เราได้พบคือพระบรมฉายาลักษณ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช และพระบาทสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถอยู่โดยรอบห้อง คุณสมพงษ์ผู้บริหารบริษัทกล่าวว่า พระบรมฉายาลักษณ์เหล่านี้เป็นเสมือนเข็มทิศนำทาง เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และเป็นน้ำทิพย์โสมภาสใจในวันที่เหนื่อยล้าหรือท้อแท้ พระบรมราโชวาทแต่ละบทแต่ละตอน ล้วนให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิต



“...เศรษฐกิจพอเพียง เป็นเสมือนรากฐานของชีวิตรากฐานความมั่นคงของแผ่นดิน เปรียบเสมือนเสาเข็มที่ถูกตอกรองรับบ้านเรือน ตัวอาคารไว้นั่นเอง สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็มแต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็ม และลืมเสาเข็มเสียด้วยซ้ำไป...”*

*พระบรมราโชวาทพระราชทานผ่านมูลนิธิชัยพัฒนา

“...สมัยก่อนนี้พอมีพอกินสมัยนี้ชักจะไม่พอมีพอกินจึงต้องมโนนโยบายที่จะทำเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อที่จะให้ทุกคนมีความพอเพียงได้...”*

*พระราชดำรัสพระราชทานแก่คณะบุคคลต่างๆ ที่เข้าเฝ้าถวายชัยมงคล
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาวันพฤหัสบดีที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๖

นอกจากนั้น อาจารย์สมพงษ์ ยังได้นำข้อคิดอื่นๆ มาเป็นหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจและดำเนินชีวิต และเผยแพร่ให้เป็นวิทยาทานแก่ผู้อื่น ดังนี้

- ❖ ขอบคุณข้าวทุกเม็ด น้ำทุกหยด อาหารทุกจานอย่างจริงใจ
- ❖ อย่าสวดมนต์เพื่อขอสิ่งใด นอกจาก "ปัญญา" และ "ความกล้าหาญ"
- ❖ "เพื่อนใหม่" คือของขวัญที่ให้กับตัวเอง ส่วน "เพื่อนเก่า" "มิตร" คืออณูมณีนี้นับวันจะเพิ่มคุณค่า
- ❖ อ่านหนังสือธรรมะปีละเล่ม
- ❖ ปฏิบัติต่อคนอื่นเช่นเดียวกับที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเรา
- ❖ พูดคำว่า "ขอบคุณ" ให้มากๆ
- ❖ รักษา "ความลับ" ให้เป็น
- ❖ ประเมินคุณค่าของการ "ให้อภัย" ให้สูง
- ❖ ฟังมากแล้วจะได้คู่สนทนาที่ดี
- ❖ ยอมรับความผิดพลาดของตนเอง หากมีใครตำหนิ และรู้แก้ไขว่าจริง
- ❖ หากล้มลง จงอย่ากลัวกับการลุกขึ้นใหม่
- ❖ เมื่อเผชิญหน้ากับงานหนักให้คิดเสมอว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะล้มเหลว
- ❖ อย่าถกเถียงธุรกิจภายในลิฟท์
- ❖ ใช้บัตรเครดิตเพื่อความสะดวก อย่าใช้เพื่อก่อหนี้สิน
- ❖ อย่าหยิ่งหากจะกล่าวคำว่า "ขอโทษ"
- ❖ อย่าอายหากจะบอกว่า "ไม่รู้"

- 🍃 ระยะทางนับพันกิโลเมตร แน่นอมน้ำมันไม่ราบรื่นตลอดทาง
- 🍃 เมื่อไม่มีใครเกิดมาแล้ววิ่งได้ จึงควรทำสิ่งต่างๆ อย่างค่อยเป็นค่อยไป
- 🍃 การประหยัดเป็นบ่อเกิดแห่งความร่ำรวย เป็นต้นทางแห่งความไม่ประมาท
- 🍃 คนไม่รักเงิน คือคนไม่รักชีวิต ไม่รักอนาคต
- 🍃 ยามทะเลาะกัน ผู้ที่เจียบก่อน คือ ผู้ที่มีการอบรมสั่งสอนที่ดี
- 🍃 จงใช้จุดแข็ง อย่าเอาชนะจุดอ่อน
- 🍃 เป็นหน้าที่ของเราที่จะพูดให้คนอื่นเข้าใจ ไม่ใช่หน้าที่ของคนอื่นที่
- 🍃 จะทำความเข้าใจในสิ่งที่เราพูด
- 🍃 เจริญเดียวมี ๒ หน้า ความสำเร็จกับความล้มเหลว
- 🍃 อย่าตามใจตัวเอง เรื่องยุ่งๆ เกิดขึ้นล้วนตามใจตัวเองทั้งสิ้น
- 🍃 พันร่วงเพราะมันแข็งแรง ส่วนลื่นยังอยู่เพราะมันอ่อน
- 🍃 อย่าตั้งต้นกล้าให้โตไวๆ (อย่าใจร้อน)
- 🍃 ระลึกถึงความตายวันละ 3 ครั้ง ชีวิตจะมีความสุข มีอภัย มีให้
- 🍃 ถ้าติดกระดุมเม็ดแรกผิด กระดุมเม็ดต่อไป ก็ผิดไปหมด
- 🍃 ทุกชิ้นงานจะต้องกำหนดวันเวลาแล้วเสร็จ
- 🍃 จงเป็นน้ำครึ่งแก้วตลอดชีวิต เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมได้ตลอดชีวิต
- 🍃 ดาวและเดือนที่อยู่สูงอยากได้ต้องปีน "บันไดสูง"
- 🍃 มนุษย์ทุกคนมีชิ้นงานมากมายในชีวิต จงทำชิ้นงานที่สำคัญที่สุดก่อนเสมอ
- 🍃 หนังสือเป็นศูนย์รวมปัญญาของโลก จงอ่านหนังสือเดือนละเล่ม
- 🍃 ระเบียบวินัย คือ คุณสมบัติที่สำคัญในการดำเนินชีวิต

อาจารย์สมพงษ์บอกกับเราว่า ได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิต แนวความคิดบางประการที่สะท้อนถึงความพอเพียงและมีเหตุผลของคุณสมพงษ์

“..หลานเขาจะซื้อรถใหม่ ผมถามว่าจะซื้อทำไม
ซื้อรถใหม่มาถึงเราแล้วก็จะกลายเป็นรถเก่า
ที่มีอยู่ก็ยังใช้ได้..”

“..เศรษฐกิจพอเพียงไม่จำเป็นต้องทำครบทุกอย่าง
เราต้องมีหลักยึด เพราะมีปัญหาตัวแปรมาทุกด้าน เช่น
ที่โรงงานเป็นแหล่งรายได้ประจำ การเกษตรเป็นรายได้เสริม
และสามารถนำมากินได้ไม่ต้องไปซื้อเขา..”

คุณสมพงษ์ได้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ทั้งในเรื่องของงานและเรื่องส่วนตัว โดยยึดหลัก “ปลูกทุกอย่างที่กิน กินทุกอย่างที่ปลูก” จะเห็นได้จากบริเวณโรงงานและบ้านพักโดยรอบเต็มไปด้วยพืชผักหลากหลายชนิดที่เจริญงอกงาม ผลไม้ ออกดอก ออกผล มาเป็นอาหารเพื่อสุขภาพรสเลิศสำหรับผู้บริหารและพนักงานของโรงงาน รวมทั้งผู้มาเยี่ยมเยียนทั้งหลาย ล้วนแต่ได้เคยลิ้มรสอาหารที่ปรุงจากแรงกาย แรงใจของคุณสมพงษ์และครอบครัวมาแล้วทั้งสิ้น

กระบวนการสร้างความสุขตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” (Sufficiency Economy) เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจขึ้น

พระองค์ท่านได้ทรงเน้นย้ำว่าเป็นแนวทางการแก้ไขเพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากปัญหาต่างๆ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

สิ่งที่สำคัญที่สุด คุณสมพงษ์เข้าใจ “คำนิยาม” ว่าคุณพอเพียงอย่างถ่องแท้ โดยมีหลักในการดำเนินธุรกิจภายใต้จะต้องประกอบด้วย 3 ห่วง และ 2 เงื่อนไข โดย 3 ห่วง คือ

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การตั้งเป้าหมายการผลิตที่เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งภาวะเศรษฐกิจ สังคม และวิถีชีวิตของพนักงานที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก



ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านการต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

ส่วน 2 เงื่อนไข คือการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย

เงื่อนไขความรู้ หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

อาจารย์สมพงษ์ยังกล่าวต่อไปอีกว่า หลักเศรษฐกิจพอเพียงนั้น เปรียบได้กับหลักพระพุทธศาสนา คือ การเดินทางสายกลาง ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป มีความพอเพียงและมีภูมิคุ้มกันในตัว

พระพุทธเจ้าทรงสอนเรื่องทุกข์ มิใช่เพื่อเป็นทุกข์ แต่เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการดับทุกข์ เพราะทรงรู้ว่าทุกข์หรือปัญหานั้น เป็นสิ่งที่แก้ไขได้ ดับได้ มิใช่ของเที่ยงแท้แน่นอนจะต้องคงอยู่ตลอดไป การรู้เท่าทันทุกข์ คือ การทำหน้าที่ต่อทุกข์ให้ถูกต้อง

คนจะทำธุรกิจต้องมีการประมาณตนเอง หรือรู้ว่าตนเองอยู่ในระดับไหน รู้ว่าต้องการอะไร ต้องการความสุข หรือต้องการความรวย และต้องสร้างสมดุลสิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้ลงตัวได้อย่างไร

หลักพระพุทธศาสนาที่อาจารย์สมพงษ์นำมาเป็นปรัชญาในการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิต ประกอบไปด้วย

พุทธศาสนสุภาษิต คือ สุภาษิต ที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงดำรัสไว้..ซึ่งมีคุณค่าสูงส่ง สามารถใช้ได้ทั้งเป็นแนวทางดำเนินชีวิต เตือนใจ หาคำตอบที่ดีสำหรับปัญหาที่สงสัย หรือ แม้แต่เตือน สติ ให้เรา หู ตา สว่าง เกิดปัญญาเข้าใจ ได้อุบายที่ดีในการดำเนินชีวิต การแก้ปัญหา และ พ้นจากเครื่องเศร้าหมองได้

- ▶ พึงศึกษาความสงบนั้นแล
- ▶ ความประพฤดิชั่วเป็นมลทินของหญิง
- ▶ ความเกิดขึ้นแห่งท่านผู้รู้ เป็นการยาก
- ▶ ความเป็นอยู่ของสัตว์ เป็นการยาก
- ▶ ความได้เป็นมนุษย์ เป็นการยาก
- ▶ การได้ฟังธรรมจากสัตบุรุษ เป็นการยาก
- ▶ วยย่อมผ่านพ้นไปทุกขณะที่เดียว
- ▶ มนต์มีการไม่ท่องบ่น เป็นมลทิน
- ▶ เหย้าเรือนมีความไม่หมั่น เป็นมลทิน
- ▶ กำลังใจ พึงรู้ได้ในคราวมีอันตราย
- ▶ ได้ยศแล้ว ไม่ควรเมา
- ▶ ผู้อื่นพึงให้ผู้อื่นบริสุทธิ์ไม่ได้
- ▶ โภคทรัพย์ย่อมฆ่าคนมีปัญญาทราวม
- ▶ ความถึงพร้อมแห่งขณะ หาได้ยาก
- ▶ สิ่งใดไม่ผิด พึงถือเอาสิ่งนั้น
- ▶ เมื่อยังไม่ถึง ไม่ควรพูดอวด
- ▶ ผู้เพ่งสันติ พึงละอาภิสในโลกเสีย
- ▶ ในเวลามีข้าวน้ำ ย่อมต้องการคนที่รัก
- ▶ อำนาจ เป็นใหญ่ในโลก
- ▶ ไม่ควรคำนึงถึงสิ่งที่ล่วงไปแล้ว
- ▶ พรตของผู้บริสุทธิ์ มีภาระงานสะอาด ย่อมถึงพร้อมทุกเมื่อ
- ▶ ถึงให้แผ่นดินทั้งหมด ก็ยังคนอกตัญญูให้จงรักไม่ได้

- กาลเวลา ย่อมกินสรรพสัตว์พร้อมทั้งตัวมันเอง
- ท่านทั้งหลายจงมีที่พึ่งอยู่เถิด อย่าไม่มีที่พึ่งอยู่เลย
- ความผิดของผู้อื่นเห็นง่าย ฝ่ายของตนเห็นยาก
- ความบริสุทธิ์และความไม่บริสุทธิ์ มีเฉพาะตัว
- สัตบุรุษ ไม่มีในชุมชนใด ชุมชนนั้นไม่ชื่อว่าสภา
- สิ่งใดที่เข้าไปยึดถืออยู่จะพึ่งหาโทษมิได้ สิ่งนั้นไม่มีในโลก
- สิ่งที่ปัจจัยปรุงแต่งขึ้น ย่อมเป็นไปตามปัจจัย
- ประโยชน์ได้ล่วงเลยคนโง่ ผู้มัวถือฤกษ์อยู่
- พึงปรารถนาความไม่มีโรค ซึ่งเป็นลาภอย่างยิ่ง
- การเห็นพระพุทธเจ้าเนื่องๆ เป็นการหาได้ยาก
- ในบรรดาที่ปรึกษา ย่อมต้องการคนไม่พูดพล่าม
- หิริและโอตตปะยะ ย่อมรักษาโลกไว้เป็นอันดี
- ต่อหน้าประพจน์เช่นใด ถึงลับหลังก็ให้ประพจน์เช่นนั้น
- ความเป็นไปของคนไร้ศัลปะ ย่อมผิดเคือง
- ความริษยา เป็นเหตุทำโลกให้ฉิบหาย
- ช่วงเวลา อย่าล่วงท่านทั้งหลายไปเสีย
- ในเมื่อเรื่องราวเกิดขึ้น ย่อมต้องการบันทึก
- ความเกียจคร้าน เป็นมลทินแห่งผิวพรรณ
- สังขารทั้งหลาย ไม่เที่ยงหนอ
- สักการะ ย่อมฆ่าคนชั่วเสีย
- ความกตัญญูทวาที เป็นเครื่องหมายแห่งคนดี
- บรรดาทางทั้งหลาย ทางมืองค์ 8 (มรรค) เป็นทางเกษมให้ถึงอมตธรรม
- ความหมดจดจากกิเลสทั้งปวง เป็นทางดับจากทุกข์
- โศกทรัพย์ของผู้ครองเรือนดี ย่อมถึงความพอกพูน เหมือนจอมปลวกกำลังก่อขึ้น

- ❖ เชื่อว่าที่ลับของผู้ทำบาปกรรม ไม่มีในโลก
- ❖ รูปโฉมพอหลงคนโง่ให้หลงได้ แต่ดวงคนแสวงหาพระนิพพานไม่ได้เลย



อีกสิ่งหนึ่งต้องมีภูมิคุ้มกัน คือ แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการแสวงหาความรู้ให้กับองค์กรและความรู้สำหรับพนักงาน เพื่อให้เขาสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

นอกจากนั้นภูมิคุ้มกันของบริษัทคือการมองหาโอกาสใหม่ๆ ทางธุรกิจ เช่น การทำธุรกิจด้านการเกษตร เมื่อวันใดวันหนึ่งที่ธุรกิจหลักของโรงงานไปต่อไม่ได้ ด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตาม บริษัทก็ยังมีธุรกิจอื่นรองรับ ขณะเดียวกันพนักงานก็จะมืออาชีพพร้อมมารองรับ

หลักปรัชญาอีกประการหนึ่งที่อาจารย์สมพงษ์ยึดถือก็คือ การมีความสุขกับสิ่งที่มี มีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้ การยืนอยู่ถนนสายธุรกิจด้วยการใช้ปัญญา รู้จักค่าของเงิน ทำงานอย่างฉลาด ประหยัด อดออม และสามารถรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับทุกคนได้

กระบวนการสร้างความสุขเริ่มต้นทุกเช้าที่โสมภัส

ทุกๆ เช้ารถสองแถวของบริษัทจะตระเวนไปรับพนักงานในหมู่บ้านหัวหนอง และหมู่บ้านใกล้เคียง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงาน

เมื่อเดินทางมาถึงโรงงานสิ่งแรกที่พนักงานได้เห็นนั่นก็คือ ภาพของอาจารย์ สมพงษ์ มารอรับพนักงานที่เปรียบเสมือนลูกเหมือนหลานของอาจารย์ มีการไถ่ถามสารทุกข์สุขดิบกัน ทักทายกันอย่างคุ้นเคย

และก่อนถึงเวลาเข้างานก็จะเป็นหน้าที่ของอาจารย์ธี ธีรวัจน์ พงศ์พนมเวช ผู้จัดการฝ่ายบุคคลซึ่งเป็นผู้บริหารอีกท่านหนึ่งที่พนักงานให้ความเคารพรัก



หน้าที่ของอาจารย์ธิดาคือนำพนักงานออกกำลังกาย เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ รูปแบบการออกกำลังกายนี้คำนึงถึงสภาพการทำงานที่ต้องนั่งท่าตลอดทั้งวัน การออกกำลังกายทุกเช้าแบบนี้จะเป็นเพียงสวัสดิการขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับโรงงานทั่วไป แต่การที่ผู้บริหารเข้ามาเป็นผู้นำกิจกรรมเอง จะเป็นการถนอมช่องว่างระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร สร้างความใกล้ชิดและผูกพันระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร รวมทั้งพนักงานและองค์กรได้อย่างดี

เมื่อทำงานจนถึงช่วงเบรค อาจารย์ธิดีก็จะออกมาอีกครั้งพร้อมกับเครื่องดื่มตามสภาพอากาศ ถ้าช่วงไหนเป็นหน้าหนาวก็จะเป็นเครื่องดื่มอุ่นๆ พร้อมเสิร์ฟให้กับพนักงาน

แต่ถ้าช่วงไหนอากาศร้อนหน่อยก็จะเป็นเครื่องดื่มเย็นๆ คลายร้อนให้กับพนักงาน ระหว่างที่เสิร์ฟนี้ อาจารย์ธิดีก็จะถามสารทุกข์สุกดิบของพนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีอีกทางหนึ่ง

พนักงานก็จะใช้เวลาช่วงเบรคสั้นๆ นี้ ผ่อนคลายอิริยาบถ พุดคุยหยอกล้อกันก่อนที่จะเข้างานในช่วงต่อไป



สวัสดิการสร้างสุข

ปฏิเสธไม่ได้ว่าสิ่งที่จะสร้างความสุขให้พนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ “..สวัสดิการ..” ที่บริษัทสามารถให้พนักงานได้ สวัสดิการนี้ต้องสร้างความสุขให้ทั้งผู้ให้และผู้รับ

ความสุขของผู้ให้ หมายถึง ความสุขของบริษัทผู้ให้สวัสดิการนั้น ต้องพิจารณาว่าสวัสดิการนั้นต้องไม่เกินกำลังของบริษัท เพราะถ้าบริษัทให้มากเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงินของบริษัท บริษัทหรือผู้ให้ก็จะไม่มีความสุข ความสุขของผู้รับ ในที่นี้หมายถึง ความสุขของพนักงานผู้รับสวัสดิการจากบริษัท สวัสดิการนั้นต้องตรงกับความต้องการของพนักงาน สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพนักงานและครอบครัวเพราะถ้าให้ในสิ่งที่พนักงานไม่ต้องการ สวัสดิการนั้นก็ไม่สามารถทำให้ผู้รับหรือพนักงานมีความสุขแต่อย่างใด

การพิจารณาสวัสดิการของแต่ละบริษัทจึงต้องพิจารณาความต้องการของพนักงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของบริษัท นั่นคือ การมีความพอประมาณและมีเหตุมีผลนั่นเอง

สวัสดิการประการแรกที่จะพูดถึงก็คือ “กองทุนสร้างบ้าน”

ด้วยค่านิยมของคนอีสาน คือ อยากมีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นที่พักพิงให้กับคนในครอบครัวได้อยู่อาศัยอย่างพร้อมหน้าพร้อมตา คนเป็นลูกก็อยากได้ชื่อว่าสามารถทำงานหาเงินสร้างบ้านให้พ่อแม่ได้ พ่อแม่ก็อยากภูมิใจว่าสามารถเลี้ยงลูกให้เติบโตจนสามารถสร้างบ้านหลังใหม่แทนบ้านหลังเก่าให้พ่อแม่ได้ เมื่อเดินทางเข้าไปในหมู่บ้านตามชนบทจึงมักเห็นการก่อสร้าง ต่อเติมใหม่อยู่เสมอ

ถึงแม้ว่ารายได้ของพนักงานบริษัทโสมภาสจะอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างสบาย แต่เงินก้อนใหญ่ที่จะนำมาใช้ในการสร้างหรือต่อเติมบ้านไม่อาจเก็บหอมรอมริบได้เร็ววัน จึงเป็นที่มาของโครงการสวัสดิการ “กองทุนสร้างบ้าน” ซึ่งเป็นโครงการที่สร้างความสุขแก่ “ผู้ให้” และ “ผู้รับ” มากที่สุดโครงการหนึ่ง

สวัสดิการอีกประเภทหนึ่งที่สร้างความสุขให้แก่พนักงานบริษัทโสมภาสคือ “กองทุนกู้ยืมเพื่อการทำงาน”

บริษัทได้จัดสรรเงินทุนหลายแสนบาทให้แก่พนักงานเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน โดยให้กู้ยืมรายละไม่เกิน 10,000 บาท เพื่อไปจ้างคนมาทำนาทั้ง ไถนา หว่าน ดำนา และเก็บเกี่ยวตลอดฤดูกาลทำนา ทั้งนี้บริษัทจะไม่คิดดอกเบี้ยกับพนักงานรวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถลางานไปทำนาได้ในฤดูการทำนา โดยลาได้ไม่เกินเดือนละ 6 วัน

จะเห็นได้ว่าอาจารย์สมพงษ์ดำเนินธุรกิจโดยพยายามเข้าใจพนักงานที่ส่วนใหญ่มาจากภาคเกษตรกรรม จากภาคอีสานที่มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่เฉพาะตัว และนำวิถีชีวิตนั้นกลับมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นได้ทั้งกับผู้ให้ความสุขและผู้รับความสุข เพราะคุณสมพงษ์เชื่อว่า ในชีวิตคนเรานั้นจะไม่ได้เป็นผู้ให้หรือผู้รับเสมอไป เพราะในวันหนึ่งผู้ให้ก็อาจกลายมาเป็นผู้รับ และผู้รับก็สามารถเป็นผู้ให้ได้เช่นกัน พนักงานเมื่อมีความสุขในวิถีชีวิตและการทำงานของตนแล้ว ก็จะสามารถสร้างสิ่งที่ดีที่งามให้บริษัทได้เช่นกัน

“..ผมกล้าบอกได้เลย ถ้าไม่ให้คนอีสาน
กลับมาทำนา ไม่ให้กลับมาสงกรานต์ เขาลาออกเลย
เพราะนั่นเป็นวิถีชีวิตของเขา..”³³

³³ สัมภาษณ์, สมพงษ์ พวงเวียง, กรรมการผู้จัดการบริษัท, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2555.

เพราะคำนึงถึงวิถีชีวิตการเป็นเกษตรกรรม อาจารย์สมพงษ์ยังมีการแจกโบนัสประจำปีด้วย “ว้าว” เพราะการให้ว้าวเหมือนกับการให้ “มูล” (เป็นภาษาอีสาน หมายถึง ทรัพย์สินสมบัติที่บรรพบุรุษให้แก่ลูกหลาน) วัวจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มโดยการเกิดลูกซึ่งเป็นการให้ที่ยั่งยืนกว่า แต่ถ้าให้เป็นตัวเงิน พนักงานอาจจะเอาไปใช้อย่างฟุ่มเฟือยได้ง่าย และหมดได้ในที่สุด

นอกจากสอนพนักงานให้ทำงานเป็นแล้ว บริษัทยังสอนให้พนักงานเลี้ยงหมู อาจารย์สมพงษ์บอกว่าจะให้พนักงานเลี้ยงหมู 3 ตัว โดย 2 ตัว เป็นทุน (ค่าหัวอาหาร ค่าเลี้ยงดู) ส่วนที่เหลืออีก 1 ตัวเป็นกำไร อาจารย์สมพงษ์ยังบอกอีกว่า ห้ามเลี้ยงเกิน 3 ตัว ถ้าหากเลี้ยงเกิน 3 ตัวจะเป็นภาระ

ที่บริษัทเลี้ยงไก่ไข่เพื่อให้พนักงานนำไปประกอบอาหาร สร้างเตาเผาถ่านเพื่อให้พนักงานเอาไม้มาเผาถ่านเอาไปเป็นเชื้อเพลิงสำหรับประกอบอาหาร หากใครไม่มีไม้มาเผา ก็ให้ซื้อถ่านที่สหกรณ์ในราคาต้นทุน อาจารย์สมพงษ์ยังทำโรงสีข้าวกล้อง เพื่อให้พนักงานเอาข้าวมาสี เพื่อเก็บไว้ขายหรือเก็บไว้กิน โดยไม่ต้องไปเสียค่าจ้างสีข้าวจากโรงสีเอกชน



ภาพฟาร์มเลี้ยงเป็ดไข่เพื่อการบริโภคและเหลือจึงนำไปจำหน่าย

กิจกรรมสร้างสุขอีกอย่าง คือ เสี่ยงตามสาย ซึ่งมีประโยชน์และเป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ยามเช้า ทุกๆ เช้า อาจารย์สมพงษ์จะใช้เสียงตามสายพูดคุย ทักทายกับพนักงาน เล่าเรื่องที่เป็นประโยชน์กับพนักงาน ข่าวสารบ้านเมืองที่สำคัญ รวมทั้งเตือนสติจากอภัยมุข เช่น ให้ลดเลิกการเล่นหวย ลดการดื่มเหล้า เป็นต้น

การสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญ พนักงานจะได้รับรู้สิ่งที่บริษัทต้องการสื่อสารอย่างชัดเจน เป็นการรับรู้ตรงกันในจุดมุ่งหมายของบริษัท อีกทั้งเป็นการให้กำลังใจแก่พนักงาน ถือว่าเป็นว่าเป็นการเติม “อาหารใจ” ให้คนกระตือรือร้นขึ้น

อาจารย์สมพงษ์จัดตั้งกองทุนสร้างวินัยในการออม อดีตจะให้พนักงาน **ออมวันละ 1 บาท** จนมียอดรวมของเงินออมถึง 300,000 บาท ต่อมาในภายหลังพนักงานเห็นประโยชน์จากการออม จึงขอเพิ่มเป็นเดือนละ 200 บาท เพื่อให้เกิดความโปร่งใส อาจารย์สมพงษ์จึงให้พนักงานจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อบริหารกองทุน และจัดการเรื่องปันผลแก่สมาชิกเวลาสิ้นปี ปัจจุบันกองทุนนี้มีเงินมากกว่า 500,000 บาท วัตถุประสงค์ของกองทุนคือ สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ เอาไปใช้ลงทุนทำนา ส่งค่าเทอมลูก หรือเอาไปหมุนเวียนเพื่อการลงทุน เป็นต้น โดยการกู้ยืมเงินจากกองทุนนี้ไม่มีดอกเบี้ยใดๆ



ภาพสหกรณ์ร้านค้าที่เป็นสวัสดิการหนึ่งของบริษัท

พนักงานสามารถสั่งซื้อของผ่านสหกรณ์ ซึ่งรวมถึง notebook โดยพนักงานจะเลือกรุ่นหรือสเปกที่ต้องการแล้วให้สหกรณ์ซื้อให้ แต่ลูกหลานของพนักงานที่ต้องการ notebook ต้องมาทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ เพื่อให้เห็นคุณค่าของของที่ได้มา

กิจกรรมสร้างสุขของบริษัทมีมากมาย แต่กิจกรรมสำคัญมากคือ กิจกรรมเยี่ยมญาติพนักงาน เช่น งานรดน้ำดำหัวผู้ญในวันสงกรานต์ ไปเยี่ยมพ่อแม่ของพนักงานที่อายุมากจะมีการซื้อของใช้สำหรับคนสูงวัยไปเยี่ยม หรือถ้าหากญาติของพนักงานป่วยก็จะมีการส่งตัวแทนไปเยี่ยม หรือถ้าหากพนักงานคลอดบุตรก็จะมีกระเช้าของขวัญไปเยี่ยม เป็นต้น



ภาพงานรดน้ำดำหัวผู้ญในวันสงกรานต์ที่จัดขึ้นในบริษัท

โครงการหลานอาจารย์ จะมอบเงินโดยฝากให้ลูกของพนักงานปีละ 500 บาท เพราะห่วงพนักงานว่าถ้าจะไม่มีเงินใช้ พนักงานสามารถสั่งซื้อนมได้ที่สหกรณ์

การให้โอกาสคนพิการเข้ามาทำงานในโรงงาน

บริษัทโสมภาสให้โอกาสกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งคนปกติอวัยวะครบ 32 และคนพิการ อาจารย์สมพงษ์มองว่าคนพิการสามารถทำงานในบริษัทโสมภาสได้เหมือนคนปกติทั่วไป ไม่ถือว่าเค้าเป็นภาระ เพียงแต่เค้าต้องใช้ความพยายามและความอดทนมากกว่า ถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ของบริษัทเพราะเป็นการสร้างคน

“..คนพิการเขาก็มีมองว่าตัวเองเป็นภาระ

อยู่แล้ว เริ่มจากเป็นภาระเองครอบครัว ไปสู่การเป็นภาระของชุมชน แต่พอเราให้โอกาส เขาก็มีความภาคภูมิใจในตัวเอง อาจารย์พยายามพัฒนาเขาให้เหมือนคนปกติทั่วไป เปิดโอกาสให้เขาทำงานได้ทุกแผนก ไม่ปิดกั้นว่าแผนกนั้นสำหรับคนพิการ แผนกนั้นสำหรับคนปกติ ขอให้เขาเชื่อมั่นศักยภาพของเขา..”³⁴

“..ที่นี้เป็นที่ให้โอกาสกับพนักงานทุก

คนที่ต้องการเข้ามาทำงาน แม้จะเป็นผู้พิการเราก็รับถ้าหากว่าสามารถทำงานได้ สำหรับพนักงานที่เข้ามาใหม่ก็จะเปิดโอกาสให้เรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานจากรุ่นพี่ที่อยู่มาก่อน หากผิดพลาดก็จะมีการตักเตือนกันอย่างพี่น้อง มีการพัฒนาทักษะการทำงานในหลายๆ ด้าน ดังนั้นพนักงานหนึ่งคนจะสามารถทำงานได้ในหลายฝ่าย โดยภาระของการสอนงานในฝ่ายต่างๆ จะอยู่ที่หัวหน้างานของแต่ละฝ่ายนั้น..”

³⁴ สัมภาษณ์, สมพงษ์ พวงเวียง, กรรมการผู้จัดการบริษัท, วันที่ 18 พฤศจิกายน 2555.

การต่อยอดความสุขโดยศูนย์การเรียนรู้ภายในโรงงาน

อาจารย์สมพงษ์ได้แบ่งการใช้ประโยชน์พื้นที่ของโรงงานทั้งสิ้น 50 ไร่ ออกเป็นส่วนของโรงงาน บ้านพักอาศัยของอาจารย์สมพงษ์เอง และพื้นที่ที่เหลือทั้งหมด อาจารย์สมพงษ์ใช้ทำเป็นศูนย์เรียนรู้

ศูนย์เรียนรู้ของบริษัทโสมภพมีความหลากหลาย แต่ทั้งหมดก็เชื่อมกับวิถีชีวิตของท้องถิ่นและหมุนเวียนไปตามฤดูกาล ศูนย์การเรียนรู้ประกอบไปด้วย

- ศูนย์การเรียนรู้เกษตรอินทรีย์
- บ่อเพาะเลี้ยงปลาตก
- เพาะเลี้ยงกบในกระชัง
- เพาะเห็ด
- การเพาะปลูกข้าวและโรงสีข้าว
- บ่อแก๊สชีวภาพ
- สวนผัก



เหตุผลที่อาจารย์สมพงษ์จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ขึ้น นั่นก็เพราะอาจารย์มองว่าพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากศูนย์เรียนรู้ไปต่อยอดอาชีพของเขาได้ หรือเป็นอาชีพเสริม เพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของพนักงาน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

นอกจากนั้น อาจารย์สมพงษ์ยังเห็นว่าการที่เราทำงานอยู่อย่างเดียวยึดติดนั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย การเข้าไปเรียนรู้ในศูนย์เรียนรู้จะทำให้พนักงานได้ยืดเส้นยืดสาย พร้อมทั้งต่อยอดการเรียนรู้ของพนักงานได้อีกด้วย

แบ่งปัน เอื้อเฟื้อ จากภายในองค์กรสู่ชุมชนโดยรอบ

จากหลักปรัชญาของบริษัทที่ว่า “สร้างงาน สร้างคน สร้างชุมชนให้แข็งแรง” นำไปสู่การเฟื่องแผ่ แบ่งปันไปสู่ชุมชนรอบโรงงาน

เริ่มจากการนำงานเข้ามาให้ชุมชน เพราะปกติแล้วโรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคกลาง กรุงเทพฯ และปริมณฑล ตลอดจนนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ แต่อาจารย์สมพงษ์กลับคิดต่างกัน โดยนำงานเข้ามาสู่ชุมชนที่อยู่ห่างไกลความเจริญ ดังเช่นบ้านหัวหนอง จ.มหาสารคามแห่งนี้

พอมีงานแล้วสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องสร้างคน เพื่อให้มีความรู้เพื่อทำงานขั้นนั้นให้สำเร็จ จากคนที่เคยอยู่แต่ในภาคเกษตรกรรมจะเดินเคียงกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างไร ตรงนี้ก็เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารเช่นกัน

เมื่อคนมีความเข้มแข็งแล้วชุมชนที่มีคนเป็นองค์ประกอบหลักก็จะมีความเข้มแข็งและแข็งแรงตามไปด้วย ถ้าชุมชนมีประชากรที่ไม่มีรายได้ ชุมชนจะเข้มแข็งได้อย่างไร การสร้างงาน สร้างคนให้มีความรู้ เป็นคนดีของครอบครัว เป็นคนดีของสังคมแล้ว ผลประโยชน์ก็จะตอบแทนกลับมาสู่ชุมชนนั้น

รางวัลแห่งความสำเร็จ

รางวัลที่ได้บริษัทได้รับและมีความภูมิใจมากที่สุดคือรางวัลโรงงานที่น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาดำเนินการ เพราะมีความเชื่อมั่นและทำอย่างตั้งใจ โรงงานก็ทำการเกษตรที่เป็นเศรษฐกิจพอเพียงไปพร้อมกับการที่เราเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่โรงงานนี้มีการปลูกพืชผัก ปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์ เพื่อเป็นอาหารสำหรับบุคลากรภายใน และหากเหลือก็สามารถสร้างรายได้เสริมให้แก่บุคลากรได้ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้บุคลากรนั้นนำไปปฏิบัติที่บ้านของตัวเองได้ การทำเศรษฐกิจพอเพียงนั้นไม่ได้คิดถึงว่าจะกำไรหรือขาดทุน เพราะถ้านับที่เม็ดเงินนั้นอาจจะไม่กำไรตลอดเวลา แต่ได้รับตลอดเวลา ได้รับทั้งความสุขที่เกิดจากการให้พนักงานและสังคม

“..แต่บริษัทยอมเพราะก่อนที่เราจะ
ลาออก เขาบอกว่าถ้าที่ใหม่ไม่ดีหรืออยู่แล้วไม่มี
ความสุข เขาจะกลับมาอีกนะทางเราก็ยอม ะไรใหม่...
บางคนลาออกแล้วเข้าใหม่เกือบจะ 30 รอบแล้ว...”³⁵

พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุข

บริษัท โสมภาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด มีโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านครอบครัว สังคม การส่งเสริมอาชีพให้กับพนักงาน ซึ่งทาง

³⁵ สัมภาษณ์, จีรทัศน์ พงศ์พนมเวช, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, วันที่ 8 พฤษภาคม 2553.

บริษัทจะช่วยเหลือในด้านเงินทุน อุปกรณ์ สัตว์เลี้ยง และจัดฝึกอบรมวิธีการจัดการฟาร์มอย่างถูกต้อง และเกิดประสิทธิผล เช่น

โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

- กิจกรรมทำความดีเพื่อพ่อ
- กิจกรรมพึงธรรม พัฒนาจิตใจ

โครงการกีฬาภายใน-ภายนอก

โครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

โครงการ อาชีวอนามัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างศักยภาพของตนเองเพื่อความสำเร็จในการทำงาน”

โครงการศูนย์การเรียนรู้เพื่อชุมชน (SMP บุญบารมีฟาร์ม)

- ฟาร์มวัวเนื้อ
- ฟาร์มเลี้ยงสุกร
- เลี้ยงปลาในบ่อดิน
- สวนแก้วมังกร
- สวนผักปลอดสารพิษเกษตรอินทรีย์
- แปลงสาธิตการปลูกหม่อน
- แปลงสาธิตการขยายพันธุ์หญ้าเนเปียร์
- แปลงทดลองการปลูกยูคาลิปตัส
- ฟาร์มไก่ไข่
- ฟาร์มเป็ดไข่

สิ่งแวดล้อมแสนสุข

บริษัท โสภณาสเอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด มีบรรยากาศที่ร่มรื่นเต็มไปด้วยต้นไม้ โดยปกติแล้วโรงงานที่มีเครื่องจักรจะร้อนอบอ้าว แต่ที่นี่เย็นสบาย ทั้งๆ ที่เป็นเดือนเมษายน บริษัทนี้ยังสะอาด มองไปทางไหนก็สบายตา ซึ่งเป็นผลจากการทำกิจกรรม 5ส พนักงานยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างความเป็นกันเองให้กับแขกผู้มาเยือน พนักงานมีใจบริการ (Service Mind) ชี้แนะสำหรับคนมาใหม่ที่ไม่รู้จักบริษัทนี้มาก่อนว่าอะไรอยู่ที่ไหน ความเขียวขจีปกคลุมสนามกีฬาทุกชนิด ทั้งเบตอง วอลเลย์บอล และฟุตบอล ทุกสนามไม่ใช่คอนกรีต แต่ถูกปกคลุมด้วยหญ้าสีเขียวสดชื่น



ปัจจัยที่สร้างความสุขตามแบบฉบับของโสมภาสประกอบด้วยปัจจัยประการดังนี้

1. บริหารงานโดยผู้บริหารที่มีคุณธรรม
2. ลักษณะงานมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของพนักงานและวิถีของชุมชน
3. ยึดถือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ
4. การสร้างสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน
5. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน

บริหารงานโดยผู้บริหารที่มีคุณธรรม

อาจารย์สมพงษ์ผู้บริหารของบริษัทโสมภาส ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน อาจารย์สมพงษ์ระลึกอยู่เสมอว่า ผู้บริหารที่เก่งจะบริหารองค์กรได้ดีและดำรงค้อยู่อย่างหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและความดีซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะตน คุณธรรมในการบริหารเป็นเรื่องสำคัญ นับเป็นทุนอีกประการหนึ่งขององค์กร หากองค์กรมีทุนที่ดี นั้นหมายถึงผู้บริหารองค์กรมีคุณสมบัติที่ดี มีความสามารถ มีคุณธรรม จะทำให้บริหารได้ดี องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

ผู้บริหารที่ดีต้องเริ่มจากการบริหารตนเอง ใช้เครื่องมือทางการบริหารต่างๆ ในการบริหารตนเองให้ประสบผลสำเร็จก่อน เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารตนเองให้ประสบความสำเร็จแล้วก็จะสามารถใช้เครื่องมือทางการบริหารอื่นๆ หลักธรรมที่นำมาใช้บริหารงาน คือ สังคหวัตถุ 4 นี้จากนี้ต้องใช้หลักจิตวิทยาประกอบ ซึ่งวิชาชีพรูช่วยได้มาก สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการสงเคราะห์ หรือหลักการยึดเหนี่ยวหัวใจคนและการประสานหมู่ชนไว้ด้วยความสามัคคี ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญ แสดงน้ำใจต่อกันระหว่างคนทั่วไป พระพุทธศาสนาสอนให้คนทั้งหลายเป็นมิตรต่อกัน หรือปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นมิตร ประกอบด้วย

1. ทาน : ให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้ การให้ในที่นี้หมายถึงให้วัตถุภายนอกเป็นสิ่งของต่างๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง อาจารย์สมพงษ์เป็นผู้ให้มาตลอด ทั้งกับพนักงานในบริษัทและชุมชนโดยรอบ จนมีคำกล่าวของผู้ที่อยู่ในชุมชนรอบโรงงานว่า

“..อาจารย์สมพงษ์เขาจะลงเลือกตั้งหรือ
เปล่าก็ไม่รู้ เห็นแก่ให้ตลอดทั้งบริจาคสารพัด งานบุญงานบวช
ก็ต้องเห็นแก่ทุกงาน แต่เขาก็ทำอย่างนี้ตั้งแต่มาอยู่เลยนะ
ก็ไม่เห็นว่าเขาจะลงเลือกตั้งซักที..”³⁶

2. ปิยวาจา : เจรจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปิยวาจานั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

³⁶ สัมภาษณ์, ชาวบ้านหัวหนอง อ.วาปีปทุม จ.มหาสารคาม, วันที่ 19 พฤศจิกายน 2555.

เว้นจากการพูดเท็จ

เว้นจากการพูดส่อเสียด

เว้นจากการพูดคำหยาบ

เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

อาจารย์สมพงษ์พูดจากับพนักงานด้วยความสุภาพ เอื้ออารีกับพนักงานเหมือนลูกหลาน ไม่ถือตัวว่าเป็นผู้บริหารหรือเป็นเจ้าของบริษัท

“..อาจารย์สมพงษ์แกอยู่บริษัทนี้
เหมือนเจ้าอาวาสวัด แกเป็นคนชอบให้ ไม่เคยเห็น
แกดูดำใครซักที มีแต่บอก มีแต่สอน..”³⁷

3. **อัตจริยา** : ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4. **สมานัตตตา** : วางตนให้เหมาะสมกับฐานะของตน การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

ลักษณะงานมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพนักงานและวิถีของชุมชน

นियามการทำงานโรงงานของพนักงานบริษัทโสมภาสและชาวบ้านใกล้เคียง คือ การนำงานจากโรงงานมาทำที่บ้าน เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้อยู่กับครอบครัวอย่างพร้อมหน้าพร้อมตา ในระหว่างการทำงานก็สามารถดูแลลูกหลาน ตลอดจน

³⁷สัมภาษณ์, พูนสุข บัวสาย, ผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี, วันที่ 19 พฤศจิกายน 2555.

พ่อแม่ปู่ย่าตายายได้ด้วย ความสุขที่ได้ทำงานในท้องถิ่นไม่ต้องทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิดไปทำงานต่างถิ่นที่ต้องเหนื่อยยากทั้งกายและใจ ลักษณะการทำงานที่คำนึงถึงวิถีชีวิตและความสุขของพนักงานนี้ เกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์สมพงษ์ ทั้งสิ้น

อาจารย์สมพงษ์ได้ริเริ่มโครงการ “..1 ครอบครัว พ่อ แม่ ลูก..” ให้คนในครอบครัวได้ทำงานร่วมกัน ด้วยความเชื่อที่ว่า ผู้ประกอบการไม่มีวันที่จะประสบความสำเร็จหากไม่ได้สร้างวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานในองค์กร

หลักการของโครงการนี้ คือ การให้พนักงานสามารถนำงานกลับไปทำที่บ้านได้ โดยสร้างแรงจูงใจโดยการจ่ายเงินเพิ่มให้อีก 20 บาทจากค่าแรงที่ทำได้ทุก 100 บาท นับเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้เป็นอย่างดี แต่สิ่งที่พนักงานได้รับกลับมา นอกจากจะเป็นเงินโบนัส หรือที่พนักงานเรียกกันอย่างติดปากว่า “โปรโมชั่น” นั่นคือ ความเป็นครอบครัวที่ได้รับกลับคืนมา อันเป็นรากฐานที่สำคัญของสังคม

นอกจากนี้บริษัทโสมภาสยังเปิดโอกาสให้คนทุกวัยมีรายได้ โดยเฉพาะผู้สูงวัยสามารถมีรายได้พอเพียงต่อการยังชีพ โดยไม่ต้องรบกวนลูกหลาน

บริษัทโสมภาสได้นำปรัชญาชีวิตของคนอีสาน “**แสวงเฮ็ด แสวงได้ แสวงให้ แสวงมี**” หรือ “**ยังทำ ยังได้ ยังให้ ยังได้**” หมายถึง เราทำเราก็ได้ มาสร้างแรงจูงใจให้พนักงานขยันทำงานมากขึ้น เพื่อสร้างฐานของตนเอง

นอกจากนั้นกลเม็ดในการดำเนินธุรกิจของอาจารย์สมพงษ์อีกประการหนึ่งคือ การเข้าหาแหล่งแรงงานอยู่ใกล้แหล่งแรงงานให้ได้มากที่สุด เรียนรู้วิถีชีวิตพนักงานและชุมชนรอบๆ โรงงานเพื่อปรับกระบวนการผลิตและวิถีคิดในการทำงานให้สอดคล้องกับพื้นที่มากที่สุด

การทำงานในบริษัทโสมภาสจึงเป็นการผสมผสานเส้นทางการหาเลี้ยงชีวิตและการใช้ชีวิตได้อย่างกลมกลืน นับเป็นการผสมผสานความสุขของเจ้าของกิจการที่

ต้องการให้ผลผลิตได้ตามต้องการทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ และความสุขของพนักงานที่ได้ทั้งเงินเพื่อหาเลี้ยงชีวิตและการดำรงชีวิตที่เป็นชีวิตของตนเองอย่างแท้จริง

ยึดถือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ

บริษัทโสภณาส ได้นำมโนทัศน์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานและเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน โดยมีแปลงสาธิตการปลูกข้าว การเลี้ยงไก่ เป็ด การทำก๊าซชีวภาพ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับพนักงานนำไปใช้ที่บ้านของตนเอง นอกจากนี้การดำเนินธุรกิจโดยยึดหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข นั่นคือ

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านการต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

ส่วน 2 เงื่อนไข คือการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย

- **เงื่อนไขความรู้** หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติ

- **เงื่อนไขคุณธรรม** ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน

อาจารย์สมพงษ์ได้เริ่มโครงการ “หลานอาจารย์” โดยมีหลักคิดที่ว่า ลูกหลานของพนักงานก็เหมือนลูกหลานของตัวเอง เป็นทุนที่ให้ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับอนุปริญา จนถึงวันนี้มีลูกหลานของพนักงานที่ได้รับทุนนี้ไปแล้วทั้งสิ้นกว่า 100 คน

กระบวนการสร้างสุขตามแบบโสมภัส

จากโมเดล “เป็น อยู่ คือ” เป็นการมองความสุขผ่านมุมมองของนักทรัพยากรมนุษย์ที่ทำหน้าที่จัดการความสุขในองค์กร (Happy Management) โดยโมเดลนี้ถูกสังเคราะห์ขึ้นหลังจากการศึกษาวិธีการสร้างความสุขในองค์กรขององค์กรตัวอย่างจำนวน 103 องค์กร ของโครงการถอดรหัส 100 องค์กรหลากหลาย โมเดลนำเสนอแนวคิดที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) ลักษณะของบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ว่าบุคคลดังกล่าวมีความเป็น อยู่ คือ อย่างไร 2) วิธีการสร้างความเป็น อยู่ คือ โดยเน้นการให้เกียรติ ให้โอกาส การสื่อสาร การพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 3) ผลลัพธ์ของความสุขของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้ผู้นำเป็นที่รักและศรัทธาองค์กรมีผลงานที่สะท้อนความสุข และครอบครัวของพนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่

พื้นฐานความคิดเบื้องต้น

โมเดล “เป็น อยู่ คือ” มีความเชื่อพื้นฐาน 2 ประการ คือ

1. บุคคลจะมีความสุขในการทำงานต้องมียุคประกอบ 3 ส่วนคือ 1) บุคคลได้ทำงานตรงตามจริตของตนเอง หรือระหว่างการทำงานบุคคลได้แสดงความเป็นตัว

ของตัวเอง 2) บุคคลได้อยู่ในที่ทำงานที่สามารถเติมเต็มความต้องการ และสนับสนุนให้บุคคลได้แสดงความรู้ ความสามารถ 3) บุคคลนั้นตระหนักว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีผลงาน และเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. “การเป็น อยู่ คือ” ที่สามารถสร้างความสุขที่แท้จริง ต้องไม่ใช่ “การเป็น อยู่ คือ” ของบุคคลฝ่ายเดียว แต่เป็น “ความเป็น อยู่ คือ” ที่สมดุลระหว่างภาคส่วนต่างๆ อย่างน้อย 3 ส่วนคือ พนักงาน ครอบครัว และองค์กร

“เป็น อยู่ คือ” คืออะไร

โมเดล “เป็น อยู่ คือ” มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสุข วิธีการสร้างความสุขในที่ทำงาน และผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุข ดังนี้

1. บุคคลที่มีความสุขในการทำงานต้องมีความเป็น อยู่ คือ ที่เหมาะสม ดังนี้

1.1 “เป็น” ประกอบด้วย เป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจ เป็นคนได้เต็มศักยภาพและเป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ

1.2 “อยู่” ประกอบด้วย อยู่ดีกินดีอยู่อย่างมี Passion อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำ และเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ

1.3 “คือ” ประกอบด้วย คือผลงานขององค์กร คือความหวังขององค์กร และคือภาพลักษณ์ขององค์กร

2. การสร้างความเป็น อยู่ คือ สามารถสร้างได้หลากหลายวิธี แต่วิธีการที่เป็นหัวใจหลักคือ 1) การให้เกียรติและให้โอกาส 2) การสื่อสารอย่างจริงใจ และ 3) การพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ผลของการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากจะทำให้บุคคลคนนั้น “คือ” (บุคคลนั้นตระหนักว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีผลงาน และเป็นที่ต้องการขององค์กร) แล้ว ยังส่งผลให้ผู้นำเป็นที่รักและศรัทธา องค์กรมีผลงาน และครอบครัวได้รับการดูแลเอาใจใส่

องค์ประกอบที่หนึ่ง “เป็น อยู่ คือ”

ก้าวแรกของความสุข พนักงานต้องมี “เป็น อยู่ คือ” ที่ถูกต้อง สมดุล การศึกษาของโครงการถอดรหัส 100 องค์กรหลากหลายพบว่าพนักงานจะมีความสุขในการทำงานต้องมีความเป็นตัวตนของตนเองที่สอดคล้องกับงานที่ทำ

การเป็นที่ทำให้พนักงานมีความสุข ประกอบด้วย 1) มีจิตตรงกับงาน และองค์การ 2) รักงานที่ทำ 3) กระตือรือร้นที่จะมาทำงาน 4) รู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่กับหัวหน้า 5) รู้สึกสนุกเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน 6) มีความสุขภาคภูมิใจในองค์การ 7) ได้ทำงานที่รัก 8) ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน 9) มีสุขภาพกายและใจที่ดี 10) มีความรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัวและ 11) อยู่ในศีลธรรม จารีต และกฎหมาย

เมื่อพนักงานมีความเป็นตัวตนของตนเองแล้ว พนักงานต้องสามารถอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุขเพื่อให้ตนเองรู้สึก Passion ต่องานและองค์การ

การอยู่ของพนักงานที่มีความสุข ประกอบด้วย 1) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2) ได้รับสวัสดิการที่ดี 3) มีความมั่นคงในการทำงาน 4) ได้รับโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง 5) มีเวลาส่วนตัว 6) รักงาน องค์การ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและผู้นำองค์การ 7) เห็นว่างานมีคุณค่าและท้าทาย 8) มีเป้าหมายร่วมกับองค์การ 9) มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน 10) มีความพยายามในการทำงาน 11) มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ 12) เดินทางสะดวก 13) มีความปลอดภัย 14) มีสิ่งอำนวยความสะดวก 15) มีระบบงานที่ดี 16) มีระบบการสื่อสารที่ดี 17) สถานที่ทำงานน่าอยู่ 18) มีวัฒนธรรมองค์การแบบพึ่งพาและเน้นผลงาน 19) ปลอดภัยจากอบายมุข 20) ประทับใจในนิสัยใจคอของผู้นำ เช่น ความมีน้ำใจ มีคุณธรรม 21) บทบาทของผู้นำ เช่น การสร้างและพัฒนาทีมงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี 22) เพื่อนร่วมงานเอื้ออาทรต่อกัน 23) สามารถปรึกษาปัญหาได้ 24) มีภาระหน้าที่ชัดเจน 25) สามารถวางแผน/ควบคุมงานได้ด้วยตนเอง 26) มีอิสระในการตัดสินใจ 27) มีโอกาสเติบโตในอาชีพ

เมื่อพนักงานมีความเป็นตัวตนของตนเอง และมี passion แล้ว พนักงานจะเป็นผู้มีสมรรถนะสูง หรือพนักงานคือผู้ที่มีความสามารถ ดังนี้ 1) เห็นความสำคัญของงานที่ทำว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร 2) มีความพยายาม/กระตือรือร้นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ 3) มีความรับผิดชอบต่องาน 4) เป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน 5) เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ 6) มีกิริยามารยาทที่เหมาะสมและ 7) เป็นนักสื่อสารองค์การ

ความต้องการ “เป็น อยู่ คือ”

บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีองค์ประกอบของความสุขแบบเป็น อยู่ คือ ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ จะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ แต่องค์ประกอบของเป็น อยู่ คือ ของพนักงานแต่ละคนจะไม่เท่ากัน นอกจากนี้ความสุขไม่อยู่หนึ่ง เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในแต่ละช่วงเวลาและในแต่ละสถานการณ์แตกต่างกัน การประเมินความสุขจึงเป็นเรื่องยาก แต่บุคคลจะทราบว่าตัวเองมีความสุขหรือไม่ โดยสังเกตว่าในขณะนี้และในอนาคตอันสั้นนี้ พนักงาน “คือ” หรือไม่ทั้งนี้ปัจจัยที่ทำให้พนักงาน “คือ” ได้แก่ผลรวมของ “เป็น” และผลรวมของ “อยู่” ที่ถูกต้องเหมาะสม

ผลรวมของ “เป็น” + ผลรวมของ “อยู่” = ผลรวมของ “คือ”

เงื่อนไขที่ส่งผลต่อ ความต้องการเป็น อยู่ คือ ได้แก่ 1) ความต้องการของแต่ละบุคคล 2) สถานการณ์ที่เผชิญ และ 3) เวลานอกจากนี้ยังพบว่าในช่วงแรกเริ่มของการทำงานหรือการสมัครงาน พนักงานมีความต้องการ “เป็น” มาก แต่เมื่อเข้ามาทำงาน หรือมีอายุมากขึ้นความต้องการ “อยู่” จะเพิ่มมากขึ้น



โสมภาส เป็นหนึ่งในองค์กรที่เปี่ยมล้นไปด้วยความสุข ที่มาและเส้นทางขององค์กรเกิดจากการมองเห็นคุณค่าความเป็น “มนุษย์” ของทุกคนในองค์กร บริหารบุคลากรด้วยความรู้สึกว่าคุณค่าความเป็น “มนุษย์” อย่างเท่าเทียมกัน เข้าถึง และเข้าใจ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย การดูแลเมื่อยามเจ็บป่วย และความภูมิใจในคุณค่าของตนเอง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการเติมเต็มคุณค่าในจิตใจของบุคลากร รวมทั้งตัวผู้บริหารเอง

การนำเอาแบบอย่างการบริหารตามแนวทางของบริษัทโสมภาสไปใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตั้งแต่การริเริ่มก่อตั้งบริษัท การออกแบบโครงสร้างบริษัท การบริหารและพัฒนาบุคลากรของบริษัท การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและลดต้นทุนการผลิต และการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยสรุปประเด็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ดังนี้

1. การริเริ่มก่อตั้งบริษัท

คุณสมพงษ์ ผู้ก่อตั้งบริษัท ศึกษาทางธรรมอย่างแตกฉาน การดำเนินกิจการใดๆ จึงมีแก่นของ “ธรรมะ” ผ่องแผ้วเสมอ ตั้งแต่การก่อตั้งบริษัทที่ริเริ่มมาจากธุรกิจที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น แต่เป็นธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการแบ่งปัน ฟังพวาอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่เบียดเบียนหรือทำลายสิ่งแวดล้อม และใส่ใจคุณภาพชีวิตของพนักงานและคนในชุมชนใกล้เคียงโรงงาน

บริษัท โสมภาส เอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด เป็นโรงงานรับจ้างผลิต และประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ประเภท Transformer Choke, Shocket, Zing และรับจ้างผลิต และประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ทั่วไป ปัจจุบัน บริษัท โสมภาส เอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด ผลิตชิ้นส่วน Support บริษัท เบลต้า อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) ผลิตได้เป็นจำนวนกว่า 40,000,000 ชิ้น ต่อปี ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์นี้ เป็นธุรกิจที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้โดยไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม สร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียงดีขึ้น เพราะนอกจาก โสมภาสจะสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชนแล้ว โสมภาสยังให้การสนับสนุน กิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เช่น งานบุญ งานบวช และงานการกุศล

ในการริเริ่มก่อตั้งบริษัท ไม่ว่าจะเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าหรือบริการ นอกจากคำนึงถึงการดำเนินกิจการของบริษัท ผู้ก่อตั้งจำเป็นต้องตระหนักถึงปรัชญาของการดำเนินธุรกิจของบริษัท ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมของบริษัท และการดำรงอยู่อย่างยั่งยืนของบริษัท เพราะการจะเป็นบริษัทที่เป็น “องค์กรแห่งความสุข” ได้นั้น ต้องเป็นบริษัทที่ดี ทำดี เลือกผลิตสินค้าหรือบริการที่ก่อให้เกิด “คุณค่า” และ “มูลค่า” ทั้งต่อบริษัทเอง ผู้บริหาร พนักงาน supplier ลูกค้า ตลอดจนชุมชนและสังคม การมององค์ประกอบต่างๆ อย่างรอบด้านเช่นนี้ จะทำให้บริษัทที่จัดตั้งขึ้นนั้น เป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้งความสุขในมุมของของผู้ก่อตั้งในแง่ของผลกำไร ความสุขในมุมมองของผู้บริหาร และพนักงานในแง่ของการทำงานในองค์กรที่คำนึงถึงความสุขในการทำงานและการดำรงชีวิตอยู่ของพนักงาน ความสุขในมุมของลูกค้าในการได้รับสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ และผลิตจากความตั้งใจดีของทั้ง ผู้ก่อตั้ง ผู้บริหารและตัวพนักงาน

การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางการก่อตั้งบริษัท

ผลจากการใช้แนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่สังคมไทยอย่างมากในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง

วัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งกระบวนการของความเปลี่ยนแปลงมีความสลับซับซ้อนจนยากที่จะอธิบายในเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดต่างเป็นปัจจัยเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

สำหรับผลของการพัฒนาในด้านบวกนั้น ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความเจริญทางวัตถุ และสาธารณูปโภคต่างๆ ระบบสื่อสารที่ทันสมัย หรือการขยายปริมาณและกระจายการศึกษาอย่างทั่วถึงมากขึ้น แต่ผลด้านบวกเหล่านี้ส่วนใหญ่กระจายไปถึงคนในชนบท หรือผู้ด้อยโอกาสในสังคม

แต่ทว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้เกิดผลลบติดตามมาด้วย เช่น การขยายตัวของรัฐเข้าไปในชนบท ได้ส่งผลให้ชนบทเกิดความอ่อนแอในหลายด้าน ทั้งการต้องพึ่งพิงตลาดและพ่อค้าคนกลางในการส่งสินค้าทุน ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ระบบความสัมพันธ์แบบเครือญาติ และการรวมกลุ่มกันตามประเพณีเพื่อการจัดการทรัพยากรที่เคยมีอยู่แต่เดิมแตกสลายลง ภูมิความรู้ที่เคยใช้แก้ปัญหาและสั่งสมปรับเปลี่ยนกันมาถูกกลืนเลือนและเริ่มสูญหายไป

สิ่งสำคัญ ก็คือ ความพอเพียงในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้คนไทยสามารถพึ่งตนเอง และดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้อำนาจและความมีอิสระในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง ความสามารถในการควบคุมและจัดการเพื่อให้ตนเองได้รับการสนองตอบต่อความต้องการต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นศักยภาพพื้นฐานที่คนไทยและสังคมไทยเคยมีอยู่แต่เดิม ต้องถูกกระทบกระเทือน ซึ่งวิกฤตเศรษฐกิจจากปัญหาฟองสบู่และปัญหาความอ่อนแอของชนบท รวมทั้งปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนแต่เป็นข้อพิสูจน์และยืนยันปรากฏการณ์นี้ได้เป็นอย่างดี

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานมานานกว่า 30 ปี เป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนรากฐานของวัฒนธรรมไทย เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตั้งบนพื้นฐานของทางสายกลาง และ

ความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวเอง ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรม เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ที่สำคัญจะต้องมี “สติ ปัญญา และความเพียร” ซึ่งจะนำไปสู่ “ความสุข” ในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง

ดังนั้น การริเริ่มก่อตั้งบริษัท ต้องพิจารณาตนเองให้ถี่ถ้วนถี่ก่อนว่า ทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่นั้นคืออะไร ทรัพยากรในที่นี้หมายถึงรวมถึง สติปัญญา กำลังกาย กำลังความคิด ประสบการณ์ โอกาสและช่องทางในการทำธุรกิจ และกำลังทุนทรัพย์

การก่อหนี้เพื่อก่อตั้งบริษัทนั้น ควรเป็นทางเลือกสุดท้ายในการระดมทุน เพราะผู้ประกอบการมือใหม่นอกจากไม่มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจแล้ว ยังไม่มีประสบการณ์การคาดการณ์ถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจอีกด้วย การก่อหนี้มาใช้ในการเปิดกิจการจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการริเริ่มก่อตั้งบริษัทเป็นอย่างมาก

บริษัทโสภณาส เป็นกิจการหนึ่งที่ตระหนักถึงความเสี่ยงนี้ คุณสมพงษ์ ผู้ก่อตั้งและผู้บริหารของบริษัทโสภณาสกล่าวถึงการก่อตั้งบริษัทของตนเองว่า

“การก่อตั้งบริษัทโสภณาสเริ่มต้นจากการเก็บเงิน การก่อหนี้มันทำเพียงครั้งเดียว คือ การขยายโรงงาน ได้กำไรมาเท่าไรก็พยายามใช้หนี้คืนเค้าให้หมดอย่างลูกหลานจะซื้อรถก็ไม่ให้เป็นหนี้ให้พ่อคืนกับผม”

การประเมินศักยภาพของตนเองต้องทำไปพร้อมๆ กับการประเมินโอกาสทางธุรกิจด้วย ดังเช่น บริษัทโสภณาสมองเห็นว่าพื้นที่โดยรอบโรงงานสามารถใช้เป็นพื้นที่ทำการเกษตรได้ ประกอบกับคุณแม่ของคุณสมพงษ์ มีองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำการเกษตร รู้ว่าดินแบบนี้ควรปลูกอะไร เก็บเกี่ยวเวลาไหน สิ่งที่เหลือใช้จากการทำการเกษตรสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร

หลังจากประเมินศักยภาพของตนเองแล้ว ว่าสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ไปดำเนินการให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรแล้ว จึงนำไปสู่การประเมินโอกาสทางธุรกิจว่าความต้องการของผู้บริโภคมีความสอดคล้องกับปริมาณสินค้าที่ออกสู่ตลาดหรือไม่อย่างไร ถ้าความต้องการของผู้บริโภคมีมากกว่าปริมาณสินค้าที่ออกสู่ตลาด หรือ

ผลดีออกมาเท่าไรก็ขายหมด หรือสินค้าไม่พอขาย นั่นก็เป็นสัญญาณที่บ่งบอกว่าความต้องการสินค้าชนิดนั้นมีมาก ถือเป็นโอกาสของผู้ผลิต

เมื่อคุณสมบัติเชิงวิเคราะห์ และประเมินตนเอง รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านแล้ว จึงตัดสินใจจะขยายฐานธุรกิจจากธุรกิจชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นธุรกิจการเกษตร ทั้งการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ ที่อยู่ในความต้องการของตลาด และได้มีการขยายตลาดไปยังสถานศึกษา เพราะเล็งเห็นว่าเมื่อเด็กได้รับอาหารที่ดี มีประโยชน์ต่อร่างกายแล้ว ก็จะสามารถพัฒนาระดับสติปัญญาให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

ผู้ประกอบการมือใหม่หลายๆ คน ที่ต้องการก่อตั้งบริษัทที่จะนำไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” มักคิดว่าการดำเนินการจัดตั้งบริษัทด้วยตนเองนั้นเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยุ่งยากเกินความสามารถ จึงเลือกที่จะไปว่าจ้างบริษัทหรือบุคคลที่มีความรู้เฉพาะทางมาดำเนินการแทน ทั้งที่จริงๆ แล้วขั้นตอนการจัดตั้งบริษัทนั้นก็ได้มีวิธีที่ซับซ้อนแต่อย่างใด และถ้าหากท่านสามารถดำเนินการเองได้ก็จะสามารถลดค่าใช้จ่ายในส่วนของการว่าจ้างไปได้อีกด้วย การจัดตั้งบริษัทจะไม่เป็นเรื่องยากอีกต่อไปหากปฏิบัติตาม 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) จงชื่อนิติบุคคล

ขั้นแรกผู้เริ่มก่อการจัดตั้งบริษัทต้องคิดชื่อบริษัทขึ้นมาเพื่อใช้ในการจอง ซึ่งชื่อที่ตั้งมานั้นต้องไม่พ้องหรือคล้ายคลึงกับบริษัทซึ่งจดทะเบียนไปแล้ว

(2) จดทะเบียนหนังสือบริคณห์สนธิและยื่นต่อนายทะเบียน

หนังสือบริคณห์สนธิ คือ หนังสือที่แสดงเจตน์จำนงในการขอจัดตั้งบริษัท เนื้อความในหนังสือจะประกอบไปด้วย ชื่อบริษัทที่จองไว้ (โดยมีคำว่า “บริษัท” นำหน้า และคำว่า “จำกัด” ต่อท้าย) ที่อยู่ วัตถุประสงค์ จำนวนทุน จำนวนหุ้น ราคาหุ้น (ขั้นต่ำหุ้นละ 5 บาท) และข้อมูลผู้เริ่มก่อการจัดตั้งบริษัท ซึ่งจำนวนผู้ก่อการนี้กฎหมายบังคับว่าต้องมีอย่างน้อย 3 คน

การยื่นหนังสือขอปิดกั้นสิทธิจะต้องทำภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีนายทะเบียนแจ้งรับจดทะเบียน หากผู้เริ่มก่อการเกิดชะล่าใจจนเลยกำหนดก็จะต้องเสียเวลาดำเนินการใหม่ตั้งแต่ต้น

(3) จัดให้มีการจองซื้อหุ้นทั้งหมดและนัดประชุม

ผู้เริ่มก่อการแต่ละคนอาจซื้อหุ้นมากน้อยต่างกัน แต่ทุกคนจะต้องมีอย่างน้อยคนละหนึ่งหุ้น นอกจากนี้ผู้ที่มาซื้อหุ้นนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เริ่มก่อการเสมอไป แต่อาจเป็นบุคคลอื่นที่สนใจอยากเข้าร่วมธุรกิจดังกล่าวก็ได้

เมื่อมีผู้ตกลงซื้อหุ้นของบริษัทจนครบแล้ว ก็จะมีการออกหนังสือนัดจัดการประชุมผู้ถือหุ้นทั้งหมด ซึ่งวันที่นัดประชุมนั้นจะต้องห่างจากวันที่ออกหนังสืออย่างน้อย 7 วัน

(4) ประชุมจัดตั้งบริษัท

ในการประชุมจะต้องมีผู้เข้าซื้อหุ้นเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้เข้าซื้อทั้งหมด (สามารถมอบฉันทะได้) และนับจำนวนหุ้นรวมกันแล้วไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของหุ้นทั้งหมด ซึ่งวาระในการประชุมจะประกอบด้วย

- ทำความตกลงตั้งชื่อบริษัท
- เลือกตั้งกรรมการและกำหนดอำนาจกรรมการ
- เลือกผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเพื่อตรวจสอบและรับรองงบการเงิน (บริษัทต้องแต่งตั้งบุคคลธรรมดาเท่านั้น จะแต่งตั้งสำนักงานตรวจสอบบัญชีไม่ได้)

• รับรองสัญญาที่ผู้เริ่มก่อการทำขึ้นก่อนที่บริษัทจะจัดตั้ง เพราะผู้เริ่มกิจการอาจจะไปทำสัญญาอะไรบางอย่างไว้เพื่อประโยชน์ของบริษัท เช่น ไปทำสัญญาเช่าอาคารไว้เพื่อไว้เป็นที่ทำการของบริษัท หรือไปทำสัญญาซื้อวัตถุดิบ หรือจ้างพนักงานไว้ สัญญาเหล่านี้จะยังไม่มีผลผูกพันบริษัท เนื่องจากบริษัทยังไม่ได้จัดตั้ง ผู้เริ่มกิจการยังต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัวอยู่ ดังนั้นจึงต้องนำสัญญาเหล่านี้มาเสนอให้ที่ประชุมตั้งบริษัทอนุมัติ เพื่อจะได้มีผลผูกพันต่อไป

• กำหนดค่าตอบแทนแก่ผู้เริ่มกิจการ สำหรับกิจการต่างๆ ที่ผู้เริ่มก่อการได้กระทำไปในช่วงก่อนจดทะเบียนบริษัท โดยถือว่าเป็นค่าตอบแทนค่าเหนื่อยของผู้เริ่มก่อการ ซึ่งค่าตอบแทนนี้จะต้องอนุมัติโดยที่ประชุมจัดตั้งบริษัท

• กำหนดจำนวนหุ้นบุริมสิทธิ (หุ้นที่ได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าหุ้นสามัญ เช่น ได้ปันผลมากกว่า หรือหากเลิกกิจการก็จะมีสิทธิได้ทรัพย์สินก่อน แต่ผู้ถือหุ้นประเภทนี้จะไม่มียกสิทธิในการออกเสียงหรือรับแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท) หรือหุ้นสามัญที่ชำระด้วยอย่างอื่นนอกจากตัวเงิน บางบริษัทอาจจะมิหุ้นบุริมสิทธินอกเหนือจากหุ้นสามัญ หรืออาจจะมีหุ้นสามัญแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีบางส่วนที่ชำระด้วยอย่างอื่นนอกจากตัวเงิน ในกรณีเช่นนี้ก็ต้องมาทำความเข้าใจตกลงอนุมัติในที่ประชุมตั้งบริษัทนี้เช่นกัน

(5) คณะกรรมการที่เลือกมาจะเป็นผู้ดำเนินการต่อจากผู้เริ่มก่อการทันที คณะกรรมการจะทำหน้าที่เก็บเงินชำระค่าหุ้นอย่างน้อย 25% ของราคาจริง เมื่อเก็บค่าหุ้นได้ครบแล้ว กรรมการก็จะเป็นผู้จัดทำคำขอจดทะเบียนตั้งบริษัทแล้วยื่นจดทะเบียนต่อนายทะเบียนภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่มีการประชุมจัดตั้งบริษัท ถ้าไม่จดทะเบียนภายในกำหนดเวลาดังกล่าวจะทำให้การประชุมตั้งบริษัทเสียไป ต้องจัดประชุมผู้จองซื้อหุ้นใหม่อีกครั้ง

(6) ชำระค่าธรรมเนียม ค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนตั้งบริษัท คิดตามทุนจดทะเบียนแสนละ 500 บาท ขึ้นต่ำ 5,000 แต่ไม่เกิน 250,000 และหนังสือรับรอง

เมื่อนายทะเบียนรับจดทะเบียนและมอบหนังสือรับรองแล้ว ก็เป็นอันว่าบริษัทได้จัดตั้งขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีสิทธิและหน้าที่ต่างๆ โดยสมบูรณ์ทุกประการ

เดิมขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดจะกินเวลาไม่ต่ำกว่า 9 วัน แต่หลังจากวันที่ 1 กรกฎาคม 2551 เป็นต้นมา กรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้ปรับปรุงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยหุ้นส่วนบริษัทในบางประเด็น ว่า ‘หากการประชุมตั้งบริษัทมีผู้เริ่มก่อการและผู้เข้าซื้อซื้อหุ้นทุกคนเข้าร่วมประชุมและให้ความเห็นชอบในกิจการที่ได้พิจารณาในที่ประชุมนั้น ผู้เริ่มก่อการสามารถจดทะเบียนหนังสือบริคณห์สนธิและจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทพร้อมกันภายในวันเดียวกันได้’

จากการปรับปรุงกฎหมายที่ว่า ทำให้การดำเนินการมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น และถ้าหากดำเนินการด้วยตนเองก็จะยังใช้เวลาไม่น้อยลงไปอีกเพราะไม่ต้องเสียเวลาติดต่oprสานงานกับบริษัทว่าจ้างจัดตั้งบริษัท

ในการริเริ่มก่อตั้งบริษัทให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” ต้องวิเคราะห์ตัวเอง วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจ รวมทั้งที่ตั้งของธุรกิจ และตระหนักถึงกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่น เมื่อธุรกิจดำเนินได้อย่างราบรื่นแล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนไม่ว่าจะเป็นผู้ก่อตั้ง ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า ชุมชนใกล้เคียง ก็จะมีความสุขเพราะจะได้รับการส่งต่อ “คุณค่า” ที่บริษัทมอบให้ นับเป็นการเริ่มต้นความสุขของสังคมคุณภาพอย่างแท้จริง

2. การออกแบบโครงสร้างบริษัท

ลักษณะที่สำคัญของโครงสร้างขององค์กรแห่งความสุข คือ เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีการสื่อสารที่สะดวกคล่องตัว ทำให้ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของพนักงาน พนักงานเข้าใจนโยบายของบริษัท สอดคล้องกับทิศทางการออกแบบโครงสร้างบริษัทในปัจจุบันที่มีแนวโน้มจัดโครงสร้างองค์กรแบบหลากหลายฟังก์ชัน และมีความยืดหยุ่น (Multi – Flex Structure)

จะเห็นได้จากการผลิตสินค้าในปัจจุบันที่นอกจากจะมีการเพิ่มเติมฟังก์ชันการทำงานให้ตอบสนองความต้องการที่มีหลากหลายของผู้บริโภคได้แล้ว สินค้าต่างๆ ยังถูกออกแบบให้สามารถประกอบง่าย เคลื่อนย้ายสะดวก เพราะนอกจากจะสามารถประหยัดต้นทุนการผลิตและการจำหน่ายได้แล้ว ยังสามารถเพิ่มยอดขายสินค้านั้นได้อีกด้วย

ไม่เว้นแม้กระทั่งทรัพยากรบุคคล เพราะคนที่มีความสามารถหลายด้าน (Multi-Skill) สามารถปรับใช้ทักษะที่มีอยู่ของตนเองสร้างสรรค์งานได้ในหลากหลายสถานการณ์ย่อมเป็นที่ต้องการของบริษัทมากกว่าคนที่ไม่สามารถประยุกต์ความรู้ที่ตนมีสร้างประโยชน์ใดๆ ให้กับบริษัทได้

การจัดโครงสร้างบริษัทเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข และสามารถแข่งขันในสภาพแวดล้อมปัจจุบันและอนาคตได้ สามารถดำเนินการได้ในแนวทางดังนี้

(1) การออกแบบโครงสร้างการบริหารงานแบบไขว้กันระหว่างหน่วยงานต่างๆ (ฝ่ายการตลาด ฝ่ายบัญชี ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฯลฯ) ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ได้มีโอกาสดำเนินการได้มากกว่าหนึ่งหน้าที่

(2) การออกแบบระบบการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีมากกว่าหนึ่งทักษะ หมายถึง การออกแบบการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานในหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองได้ เพราะนอกจากจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้แล้ว ยังทำให้บุคลากรสามารถค้นพบทักษะหรือความสามารถใหม่ๆ ของตนเอง สร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้กับบุคลากรได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้น การออกแบบระบบการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีมากกว่าหนึ่งทักษะ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทในการที่มีบุคลากรที่สามารถทำงานทดแทนกันได้แล้ว ยังเป็นการพัฒนาบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคลให้สามารถทำงานได้หลากหลายและมีความยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้อีกด้วย

(3) การจัดโครงสร้างการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นกระบวนการหรือโครงการมากกว่าตามหน้าที่ เพราะแต่เดิมเราอาจให้ความสำคัญกับฟังก์ชันงานที่เป็นฝ่ายเป็นส่วนหรือแผนกต่างๆ มากเกินไป ทุกคนก็จะคำนึงถึงแผนกของตนเอง โดยอาจมองข้ามผลประโยชน์โดยรวมของบริษัท แต่ถ้าเราจัดโครงสร้างขององค์กรเป็นแบบเน้นกระบวนการหรือโครงการ จะทำให้บุคลากรจากแผนกต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือโครงการที่ตนเองเกี่ยวข้อง แต่การจัดโครงสร้างแบบนี้จะต้องออกแบบการประเมินผลงานให้สอดคล้องกันไปด้วย

(4) การจัดโครงสร้างองค์กรโดยคำนึงถึงความสะดวกและประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กร

ปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ประกอบกับมีวิธีการหรือการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จ และได้การยอมรับจากทางสังคม การสื่อสารเป็นหัวใจของการทำความเข้าใจระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม มนุษย์จะทำความเข้าใจกันได้ต้องอาศัยการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูล ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข อีกทั้งการสื่อสารยังช่วยให้มนุษย์พัฒนาปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

การสื่อสารที่ดีนั้นในทัศนะคิดว่าการสื่อสารแบบสองทางเป็นการสื่อสารที่ดีกว่าสื่อสารแบบทางเดียว เพราะว่าการสื่อสารแบบสองทางนั้นเป็นการสื่อสารสื่อความหมายที่ผู้รับมีโอกาสตอบสนองมายังผู้ส่งได้ในทันที โดยที่ต่างฝ่ายต่างผลัดกันทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับในเวลาเดียวกัน

การสื่อสารสองทางอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคลบริษัทโสภณ

3. การบริหารและพัฒนาบุคลากรของบริษัท

หลักคิดในการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์กรแห่งความสุข คือ การมองว่าพนักงานหรือบุคลากรของตานั้นเป็น “คนที่มีคุณค่าต่อองค์กร” ผู้ที่จะบริหารคนได้ดีนั้น ต้องมีความเข้าใจความต้องการพื้นฐานของคน อย่างเช่น คุณสมพงษ์ มีความเข้าใจว่าพนักงานของตนเองต้องการอะไร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปัจจัย 4 การยอมรับและค่ามีคุณค่าในสังคม ประเพณีและวิถีชีวิตของพนักงาน และแนวคิดในการใช้ชีวิต รวมถึงวิถีของชุมชนโดยรอบของกิจการ

เมื่อเข้าใจความต้องการต่างๆ แล้วจึงนำไปสู่การกำหนดค่าตอบแทน/สวัสดิการต่างๆ ที่ต้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การจัดระบบการบริหารค่าตอบแทนที่มีความยืดหยุ่นตามความต้องการของพนักงานแต่ละ

คน ตัวอย่างเช่น การกำหนดสวัสดิการที่มีความแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรสของพนักงาน คนที่สมรสแล้วอาจมีความต้องการค่ารักษาพยาบาลที่คุ้มครองไปถึงคู่สมรส ค่าเลี้ยงดูบุตร หรือทุนการศึกษาสำหรับบุตร หรือต้องการสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัย เพราะครอบครัวที่ขยายใหญ่ขึ้นอาจต้องการขยายบ้านให้เพียงพอต่อการอยู่อาศัยของคนในครอบครัว

ที่บริษัทโสมภาสก็จะมีกองทุนให้กู้ยืมที่เกี่ยวข้องกับการทำนา เพราะอาชีพเสริมของพนักงานที่นี่คือ การทำนา การให้พนักงานกู้ยืมเงินไปใช้ในกิจกรรมด้านาเกี่ยวข้าว หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำนา จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเพราะสวัสดิการของบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงานได้

พนักงานของบริษัทโสมภาสกล่าวถึง ความสุขในการทำงานกับบริษัทโสมภาสที่ได้รับนั้นเป็นความสุขที่มาจากตัวสถานที่ด้วย เพราะที่นี่สถานที่ที่มีความร่มรื่นมาก ไม่ได้เป็นระเบียบ และมีกฎเกณฑ์มากมายเหมือนอย่างโรงงานอื่นที่ทำให้พนักงานรู้สึกอึดอัด และความสุขที่ได้จากตัวบุคคล เพื่อนพนักงานที่นี่มีความเป็นกันเองให้กันมาก เข้าอกเข้าใจกัน และเราก็มีวิถีชีวิตที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นคนในโรงงานจึงพูดคุยกันได้หมด เหมือนเราอยู่บ้านหลังเดียวกันเวลาจะทำอะไรก็นึกถึงกันเสมอ การทำงานที่นี่เรารู้สึกได้ว่าเป็นตัวของตัวเองมากที่สุด ไม่มีการบีบบังคับให้ทำ

ทั้งนี้ บริษัทสามารถกำหนดแนวทางการการบริหารและพัฒนาบุคลากรของบริษัท โดยคำนึงถึงประเด็นสำคัญดังนี้

- (1) การกำหนดกลยุทธ์บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ต้องสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร
- (2) องค์กรควรจัดวางระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
- (3) หัวหน้างานควรมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากร

บุคคลภายในหน่วยงานของตน ให้สอดคล้องกับระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ

(4) พนักงานทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น พยายาม ใฝ่หางานสัมฤทธิ์ โดยยึดถือหลักจริยธรรม และน้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานและการดำรงตน หล่อหลอมเป็นวัฒนธรรม ขององค์กร

(5) ควรยึดถือว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องของ ทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น องค์กร ผู้บังคับบัญชา หรือ พนักงาน โดย องค์กรจะสร้าง เสริมและสนับสนุน การพัฒนา เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสิทธิภาพ ใน การทำงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผน แนะนำ ประเมินผล ติดตาม และให้ข้อมูลป้อนกลับ พนักงานต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

(6) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของพนักงาน ตามความต้องการขององค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและผลตอบแทนต่าง ๆ

(7) บริษัทควรบริหารค่าตอบแทนและ สิ่งจูงใจ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้สามารถเทียบเคียงกับธุรกิจที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

(8) บริษัทฯ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ดี

4. การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและลดต้นทุนการผลิต

การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและลดต้นทุนการผลิต เป็นประเด็นหนึ่งที่บริษัทโสมภาสให้ความสำคัญ เพราะสินค้าเพียงอย่างเดียว โดยนวัตกรรมบางอย่างสามารถนำมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและการดำเนินงานเพื่อช่วยลดต้นทุนและลดระยะเวลาในการดำเนินการ ซึ่งจะช่วยเสริมให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้และดำเนินธุรกิจต่อไปได้ในระยะยาว

นอกจากนั้น ในปัจจุบัน บางครั้งเรามักจะพบว่า สินค้าที่วางจำหน่ายในท้องตลาดส่วนใหญ่ จะมีรูปแบบที่เหมือนกัน หรือมีความแตกต่างกันไม่มากนัก ส่งผลให้ผู้ประกอบการทั้งรายเดิมและรายใหม่ที่เริ่มก้าวเข้าสู่ตลาด ต่างหันมาให้ความสำคัญและเลือกใช้กลยุทธ์ทางด้านราคา เพื่อดึงดูดกลุ่มลูกค้าและกระตุ้นยอดขาย ทั้งนี้จากแนวโน้มการแข่งขันทางด้านราคาที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น นับว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ และการวางแผนขยายธุรกิจในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกลุ่มผู้ประกอบการรายย่อยที่มีข้อจำกัดทางด้านเงินทุน กำลังการผลิตและแรงงาน ทำให้การผลิตสินค้าในแต่ละครั้งมีจำนวนไม่มากนัก ต้นทุนในการผลิตต่อหน่วยจึงสูงกว่าเมื่อเทียบกับผู้ประกอบการรายใหญ่ที่ได้ประโยชน์จากการประหยัดต่อขนาด (Economy of Scale) ในการดำเนินธุรกิจ

แนวทางหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการรายย่อย จะสามารถลดปัญหาการเผชิญกับภาวะการแข่งขันด้านราคาในตลาด คือ การนำนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ และปรับตำแหน่งของสินค้าให้มีความโดดเด่นและแตกต่างไปจากสินค้าและบริการประเภทเดียวกันที่มีในตลาด โดย การนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่มีคุณค่าหรือมีคุณประโยชน์มากกว่าคู่แข่ง

แนวคิดเรื่อง “นวัตกรรม” เริ่มเข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจมากยิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกัน หากพิจารณาในแง่ของวัตถุประสงค์ในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคธุรกิจ จะพบว่ามีวัตถุประสงค์หลักอยู่ 2 ประการ คือ

ประการแรก เพื่อต้องการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการให้มีความใหม่ เพิ่มคุณสมบัติในการใช้งานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค และสร้างความแตกต่างไปจากสินค้าและบริการที่มีในท้องตลาด โดยในทางปฏิบัติ ผู้ประกอบการจะนำความรู้ทางด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมบริการ มาช่วยในการ

ออก แบบสินค้า/บริการใหม่ หรือปรับปรุงคุณภาพวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้า ประการที่สอง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต และลดต้นทุนในการประกอบ ธุรกิจ ซึ่งอาจจำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางด้านนวัตกรรมกระบวนการ มาช่วยในการปรับปรุงกรรมวิธีในการผลิต หรือระบบในการให้บริการ อย่างเช่น บริษัทโสภณาสใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ผนวกกับภูมิปัญญาและ “ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง”

โดยบริษัทให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต ควบคู่ไปกับ มาตรการด้านสิ่งแวดล้อม การนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ แม้ว่าจะเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยเพิ่มมูลค่าเพิ่มและสร้างความโดดเด่นให้กับภาคธุรกิจ แต่การดำเนินการดังกล่าวล้วน เป็นการเพิ่มภาระต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ ทั้งจากงบประมาณในการลงทุนและ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรที่จะเข้ามาดำเนินการดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลต่อกำไรและ ระยะเวลาในการคืนทุนของผู้ประกอบการ

ดังนั้น ก่อนการตัดสินใจเลือกที่จะนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ จึง จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการจะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบและปัจจัย สำคัญ ต่างๆ ที่จะทำให้การนำนวัตกรรมมาใช้ประสบความสำเร็จและสามารถนำมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ โดยประเด็นสำคัญ มีดังนี้

(1) การเลือกนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ จะต้องอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ ในการนำมาประยุกต์ใช้ โดยจะต้องมีวิธีการปฏิบัติที่ไม่ยากจนเกินไปและควรที่จะ พิจารณาให้สอดคล้องกับ สถานะของกิจการ ทั้งในแง่ของความพร้อมทางด้านเงิน ทุน บุคลากรและเป้าหมายของธุรกิจที่วางไว้ในอนาคตด้วย สำหรับธุรกิจเอสเอ็มอี ที่มีข้อจำกัดทางด้านเงินลงทุนอาจเลือกใช้นวัตกรรมที่ผ่านการทดลองปฏิบัติมาแล้ว ว่าสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์หรือเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้จริง ทั้ง จากหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ

- ควรเน้นการเลือกใช้นวัตกรรมที่ลอกเลียนแบบได้ยาก เช่น นวัตกรรม ที่ช่วยพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตกระบวนการบริหารจัดการ และ กระบวนการให้บริการ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะ นอกจากจะสามารถหลีกเลี่ยงการลอก

เลียนแบบในการใช้นวัตกรรมแล้ว ยังสามารถช่วยลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

- นอกจากนี้ ในกรณีที่ผู้ประกอบการต้องการที่จะออกแบบ หรือพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงความต้องการของกลุ่มผู้บริโภค รวมถึงโอกาสในการทำตลาดในอนาคต

(2) ผู้ประกอบการควรเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการประกอบการ ดังนี้

(2.1) การทำความเข้าใจในประเภทของผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ รวมถึงช่องทางและความสามารถในการใช้งานของเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจ และต่อยอดการใช้เทคโนโลยีให้เกิดมูลค่าเพิ่มได้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

ผู้ประกอบการอาจเริ่มจากการศึกษาข้อมูล และตัวอย่างในการนำนวัตกรรมมาใช้ในทางปฏิบัติจากทางหน่วยงานภาครัฐ ที่มีหน้าที่ส่งเสริมและให้ความรู้ทางด้านนวัตกรรม ได้แก่ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (สนช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) โครงการเครือข่ายการส่งเสริมนวัตกรรมไปสู่เชิงพาณิชย์ ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) รวมไปถึงหน่วยงานวิจัยของภาครัฐและมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่รับผิดชอบงานทางด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เช่น ศูนย์วิจัยนวัตกรรม อาหารและบริการที่ปรึกษา ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ของสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น

(2.2) การเตรียมบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการบริหารจัดการกระบวนการในการนำนวัตกรรมมาใช้กับธุรกิจ
ทั้งนี้ ผู้ประกอบการอาจจำเป็นต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และศึกษามาทางด้านการบริหารจัดการนวัตกรรมโดยตรงหรืออาจคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการ

อบรมเพิ่มเติมกับหน่วยงานต่างๆ โดยในปัจจุบัน มีหน่วยงานที่เปิดสอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรม

(2.3) การสร้างตราสินค้า หรือเครื่องหมายการค้า จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการจดจำของกลุ่มลูกค้ามากยิ่งขึ้นอีกทั้งยังง่ายต่อการติดตาม หากลูกค้าต้องการซื้อสินค้าซ้ำ นอกจากนี้ ในกรณีที่ผู้ประกอบการเป็นผู้ที่ตั้งต้นคิดค้นนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการผลิตใหม่ ผู้ประกอบการควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนเพื่อขอจดสิทธิบัตรให้กับนวัตกรรมที่คิดค้นได้ เพื่อป้องกันการลอกเลียนแบบสินค้า และสงวนสิทธิในการทำการค้าจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นภายในระหว่างช่วงอายุของสิทธิบัตร

(2.4) การวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด นับเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การหาแนวทางในการสร้างความรับรู้ให้กับกลุ่มผู้บริโภคในวงกว้าง เพื่อให้ทราบว่ามีสินค้า/บริการใหม่ที่มีคุณสมบัติในการใช้งาน/ประโยชน์ที่แตกต่างไปจากสินค้าที่วางจำหน่ายทั่วไป ทั้งนี้ ในช่วงเริ่มต้น ผู้ประกอบการควรที่จะกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่ต้องการจะเจาะตลาดให้ชัดเจนเพื่อหาช่องทางการประชาสัมพันธ์/เปิดตัวสินค้า เลือกทำเลและช่องทางการขาย พร้อมทั้งกำหนดโปรโมชั่นได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

โดยสรุป นวัตกรรม นับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจ และเพิ่มโอกาสทางความสำเร็จให้แก่ธุรกิจ ภายใต้ภาวะการแข่งขันทางด้านราคาที่มีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น ทั้งนี้ คาดว่าในอนาคต นวัตกรรมจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ในประเภทสินค้าและบริการที่หลากหลายมากขึ้น รวมถึงจะถูกนำมาใช้ในวัตถุประสงค์ด้านอื่นๆ เช่น ส่งเสริมทางการตลาด และการลดปัญหาสิ่งแวดล้อม นอกเหนือจากการพัฒนาคุณภาพสินค้าและการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักในปัจจุบัน

แม้ว่า นวัตกรรม จะช่วยเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของภาคธุรกิจ แต่ในทางตรงกันข้าม การนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจนั้นจะเป็น การเพิ่มภาระต้นทุนในการดำเนินงานของภาคธุรกิจด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้ประกอบการจึง

จำเป็นต้องพิจารณาและวางแผนให้รอบคอบก่อนการดำเนินงาน โดยในการเลือกใช้นวัตกรรม ควรเน้นไปในการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต เพราะนอกจากจะลอกเลียนแบบได้ยากแล้ว ยังสามารถช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานของธุรกิจได้อีกด้วย นอกจากนี้ผู้ประกอบการควรที่จะเตรียมความพร้อมทั้งด้านการเงินและบุคลากร รวมถึงการกำหนดแผนและกลยุทธ์ทางการตลาดสำหรับการขยายตลาดในอนาคตให้ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อให้การนำนวัตกรรมมาใช้ประสบความสำเร็จ อย่างต่อเนื่องในระยะยาวและเกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์แก่ภาคธุรกิจ

5. การเติบโตอย่างยั่งยืน

เมื่อองค์กรเติบโตมาได้ระยะหนึ่ง บทพิสูจน์ต่อมาคือจะสามารถรักษาให้องค์กรดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างไร หลายบริษัทที่ต้องปรับตัวเอง ต่อสู้เพื่อจะรักษาคุณสมบัติของความเป็นบริษัทที่ดีให้ได้มาตรฐาน โดยมีแนวทางการปรับองค์กรของให้พัฒนายิ่งขึ้นบนรากฐานที่มั่นคง ดังนี้

(1) จัดให้ผู้บริหาร หรือหุ้นส่วนในองค์กรสร้างความต่อเนื่องและแผนการพัฒนาผู้นำอย่างมีกลยุทธ์ การทำแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในองค์กรนี้ ยังรวมถึงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่โดดเด่นและแสดงศักยภาพว่าสามารถไต่ขึ้นไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงได้ ดังนั้น การจัดการในระยะยาวซึ่งระบบการพัฒนาบุคคลที่มีความสามารถนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความมั่นใจให้คนในองค์กรว่าตนจะก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในอาชีพการงานได้

(2) ยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันกลุ่มเด็กรุ่นใหม่ (Gen Xers) มีแนวคิดการทำงานที่แน่วแน่ เพียงแต่อาจไม่ใช่อย่างเดียวกับคนรุ่นบุกเบิกเท่านั้น ดังนั้น เพื่อจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าดึงดูด และจงใจจึงควรจะทบทวนงานด้านการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อจะตัดสินใจได้ว่าแผนงานการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเป็นไปเพื่อสนับสนุน หรือเป็นอุปสรรคในการดึงดูดใจให้คนอยาก

ทำงานในบริษัท ถ้าแผนงานต่างๆที่มีอยู่ในตอนนี้เป็นอุปสรรคแล้ว บริษัทก็ควรจะพุ่งเป้าหมายไปในการพัฒนา หรือสนับสนุนให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความร่วมมือกันมากขึ้น มีการพัฒนาระดับให้เป็นมืออาชีพ เสริมสร้างให้มีความโปร่งใสในที่ทำงาน รวมไปถึงการให้รางวัลในผลสำเร็จต่างๆด้วย

(3) ก่อตั้งแผนกหรือแผนการรับคนเข้าทำงาน หรือการจัดการฝึกอบรมที่จะเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร ขณะเดียวกันก็ต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรด้วย เช่น หากบริษัทของให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาให้กับลูกค้า เช่นนี้แล้ว ท่านก็ต้องไม่ลืมที่จะมีโปรแกรมการอบรมพนักงานที่จ้างเข้ามาใหม่ โดยเน้นที่จะพูดถึงประเด็นดังกล่าว รวมทั้งใช้วัฒนธรรมในองค์กรให้เป็นข้อได้เปรียบเชิงแข่งขัน กล่าวคือ ทำให้มีความเด่นชัด และสร้างวัฒนธรรมให้โดดเด่นออกจากองค์กรที่เป็นคู่แข่งทางการค้า

(4) สิ่งสุดท้ายคือ การสร้างภาพลักษณ์ของการเป็นนายจ้างที่ดี บริษัทที่เล่นตามกฎกติกา สร้างกำลังใจแห่งการเรียนรู้ มีความโปร่งใสกับทุกๆ คนที่ทำงานในบริษัท และให้รางวัลกับการทำงานที่ดี เหล่านี้ เป็นก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ของการจ้างงาน (Employment Brand) และการที่ท่านสามารถคงระดับภาพลักษณ์ในทางบวกเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้ชื่อเสียงที่ดีของบริษัทเป็นที่โด่งดังและแพร่หลายไปยังองค์กรระดับมืออาชีพต่างๆ รวมทั้ง มหาวิทยาลัย และอื่นๆ

สุดท้ายนี้ สิ่งสำคัญคือต้องไม่ลืมว่าปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถอาจแก้ไขได้บริษัทละครั้งเดียวเท่านั้น ดังนั้น สิ่งที่บริษัทควรทำเพื่อที่จะจูงใจคนให้อยากเข้ามาทำ และยังคงอยู่ในบริษัทต่อไปคือ ก็คือ ต้องเริ่มจากการศึกษาและตรวจสอบแผนงานต่างๆที่มีอยู่ของบริษัท ปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ในแง่ลบให้เป็นบวก และรับเอาแผนงานใหม่ๆ ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์ของบริษัท

บริษัทโสมภาสได้กำหนดแนวทางการรักษาความยั่งยืนของบริษัท โดยวางรากฐานการพัฒนาองค์กรจากฐานหนึ่งไปสู่อีกฐานหนึ่ง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร

ในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร รวมถึงด้านการทำความดีด้วย
นอกจากนั้น คุณสมพงษ์ยังมองว่าสำหรับคนรุ่นต่อไปที่จะมาดำเนินธุรกิจต่อไปนั้น
จะต้องมีความเข้าใจในด้านการตลาดมากขึ้น เพราะต่อไปเราจำเป็นต้องขยายตลาด
หากเครือข่ายของคนรุ่นเก่าได้หมดลงไป ในเวลานั้นการหาตลาดสำหรับโรงงานเป็น
สิ่งสำคัญ การทำงานต้องเป็นเชิงรุกมากขึ้น

**การปรับตัวให้โรงงานของเราเข้ามาสู่ภาคการเกษตรมากขึ้นก็จะเป็นสิ่งดี
และคิดว่าเป็นแนวทางที่ยั่งยืนในอนาคต
ในปัจจุบันก็ได้วางแผนและดำเนินการไปบางส่วน
เช่น เป็นตัวแทนจำหน่ายข้าวและสินค้าทางการเกษตร
โดยเน้นข้าวที่มีประโยชน์ไม่ใช่ข้าวที่ตามตลาดต้องการเท่านั้น
ซึ่งเป็นที่มาของการขยายธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตร
หรือโครงการข้าวโรงเรียน**

บทสรุปการเป็นองค์กรแห่งความสุข

นิยาม Happy Workplace คือที่ทำงานที่มีความสุขที่ไม่ใช่มีแต่รอยยิ้ม แต่
เป็นที่สมบูรณ์พูนสุข สำหรับตัวเองความสุขในการทำงานก็คือ สนุกกับการทำงาน
ไม่มีความเบื่อหน่ายเวลาทำงาน ทำแล้วอยากทำอีกเพื่อเพิ่มความสุขไปเรื่อยๆ

สุดท้ายการจะเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริงและยั่งยืน ต้องเริ่ม
ต้นจากตัวเองก่อน ผู้ที่จะเป็นคนสร้างสุขให้คนอื่นนั้นต้องถามว่าตัวเองนั้นมีความ
สุขหรือยัง ทั้งความสุขในการทำงานและความสุขจากชีวิตส่วนตัว เป้าหมายในการ
สร้างสุขโดยส่วนตัวก็คือเลือกความสุขให้เข้ากับสิ่งที่พนักงานต้องการ และมีความ
เข้าใจในวิถีชีวิตพนักงานให้มากด้วยความเชื่อที่ว่า “ความสุขเป็นกำลังใจที่ยั่งยืน”
เราต้องถามตัวเองว่าสามารถเป็นผู้ให้ได้หรือไม่ เพราะนั่นแหละคือคุณสมบัติของผู้
สร้างสุขที่ดี