

“การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจ เอกชน”

โดย นายวัชรมงคล เบญจธนะฉัตร
ประธานกรรมการ บริษัท บารูม ดีไซน์ จำกัด

วันนี้ดีใจมากครับที่ได้มีโอกาสมาแลกเปลี่ยนการถอดรหัสของวิเศษของพ่อเอามาใช้ในธุรกิจ ของวิเศษชิ้นนี้ คนไทยส่วนใหญ่รู้จักแต่คนไทยส่วนน้อยที่จะเข้าใจและประยุกต์ใช้ได้ ของวิเศษชิ้นนี้คือ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจริงๆ แล้วปรัชญานี้ไม่จำเป็นจะต้องประหยัด ไม่จำเป็นจะต้องไปทำเรื่องเกษตร หลังจากที่ผมได้มีโอกาสศึกษา โดยเฉพาะจากท่านอาจารย์สุเมธ ตันติเวชกุล ได้เข้าใจว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคือการพัฒนาอย่างสมดุล เพราะว่าทุกสิ่งบนโลกถ้าไม่สมดุลมันไปไม่ได้ และมีคำสำคัญแค่ 3 คำ ท่านจะได้นำกลับไปประยุกต์ใช้ได้ง่าย ๆ คำแรกคือ คำว่า “ความสุข” ความสุขที่เป็นเป้าหมายของทุกคน ของทุกชีวิต ของทุกองค์กร คำที่สองคือ คำว่า “ความรัก” ที่ใช้ในการขับเคลื่อน ไม่ใช่ด้วยความโลภ และคำสุดท้ายคือ คำว่า “สมดุล” ที่เป็นพื้นฐาน เพราะฉะนั้นถ้ามีความสุข เป็นเป้าหมาย ความรักขับเคลื่อน พื้นฐานความสมดุล เราจะมองเห็นทุกอย่างชัดเจน

เป้าหมายคือความสุข บางคนหรือธุรกิจส่วนใหญ่มองเป้าหมายคือ ความสำเร็จในรูปของตัวเลข KPI ต่างๆ ถ้ามองว่าผิด

ใหม่... ไม่ผิด แต่เป็นที่น่าแปลก ผลจากการสำรวจของนักจิตวิทยาทั่วโลกพบว่า “คนที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่ค่อยมีความสุข แต่คนที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จ” กลายเป็นว่ามันสวนทางกัน ของวิเศษของพ่อจะทำให้เรามีทั้งความสำเร็จและความสุขคู่กัน คำที่สองคือ คำว่า “ความรัก” คือรักในสิ่งที่ทำ เบื้องหลังของทุกองค์กร ของทุกคนที่ประสบความสำเร็จ คือคำว่า “ฉันทะ” รัก ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน เป็นหลักธรรมของอิทธิบาท 4 หลักธรรมที่สองที่ท่านใช้กับคนที่ทำงานร่วมกันก็คือ รักผู้อื่นให้เหมือนคนในครอบครัว ถ้าท่านรักใคร ยิ่งให้ยิ่งมีความสุข สุดท้ายมันยิ่งย้อนกลับมาจนท่านรับไม่ทันคือ ความรักผู้อื่น ส่วนที่ 3 คือคำว่า “สมดุล” สมดุลมี 4 มิติ ของธุรกิจ คือ ธุรกิจจะต้องมีพื้นฐานที่สมดุล องค์กรสมดุล ที่บอกว่า 3 ห่วง พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน พอประมาณคือ รู้เรา เรารู้คนอื่นอะไร เราเก่งอะไร เรามีจุดอ่อนอะไร มีเหตุมีผลคือ รู้เขา เขาไม่ใช่แค่คู่แข่ง เขาคือ stakeholder ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรา เรา รู้จักผู้ถือหุ้นดีแค่ไหน รู้จักพนักงาน ผู้บริหาร ลูกค้า เรา รู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม แล้วพร้อมที่จะให้ทั้งหมดกลับมาเกื้อหนุนเราได้อย่างไร ทำดีที่สุดคือ รู้โลก โลกใบนี้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เราอยู่ในโลกแห่งกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างไร การสร้างภูมิคุ้มกันของธุรกิจต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การสร้างแบรนด์ การขยายตลาดต่างประเทศ เพราะฉะนั้น พื้นฐานทางธุรกิจส่วนใหญ่แล้วเราไม่ได้มองสมดุลลักษณะนี้ รู้เรา รู้เขา รู้โลก อันนี้เป็นปรัชญาตะวันออกซึ่งกลมกลืนกัน สมดุลที่ 2 คือ สมดุลเรื่องคน

ตะวันตกไม่ค่อยได้สอน สอนด้านเดียวคือ สร้างคนเก่ง สร้างคนที่มีความรู้ มีประสิทธิภาพ แต่แนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นความสมดุลระหว่างคน มีคุณธรรม เพราะฉะนั้นองค์กรท่านได้กำไรขนาดไหน มีแต่คนเก่งยิ่งอันตราย ถ้าเขาไม่มีคุณธรรมภายในใจ วิธีในการสร้างคุณธรรมเป็นอย่างไร **สมดุลที่ 3 คือ เป้าหมาย เป้าหมายต้องสมดุล** ท่านอย่าวางแต่เป้าหมายตัวเลข ปีนี้กำไรกี่เปอร์เซ็นต์ เติบโตเท่าไร ผลประกอบการจะเป็นอย่างไร ท่านต้องวางอีกตัวหนึ่งคู่กันคือ คำว่า **“ความสุข”** **ประโยชน์สุข** ประโยชน์คือ สิ่งที่เป็นมูลค่า วัดเป็นตัวเลขได้ ความสุขวัดเป็นตัวเลขไม่ได้ มีเงินมากที่สุดอาจจะทุกข์ที่สุดก็ได้ อาจจะสวนทางกัน **สมดุลสุดท้าย คือ ประโยชน์สุข แบ่งปันกลับสู่ stakeholder** อย่างสมดุล สามคำนี้จะทำให้เห็นภาพชัดเจนและเข้าใจง่าย

ธุรกิจของผมเป็นธุรกิจขนาดกลาง เป็นธุรกิจที่เริ่มเมื่อปี 2538 ช่วงเศรษฐกิจกำลังฟองสบู่ ผมนำเข้าร้อยเปอร์เซ็นต์ เป็นอุปกรณ์สินค้าในห้องน้ำ ไม่มีแบรนด์ของตัวเอง ไม่มีนวัตกรรม ตอนเศรษฐกิจดีฟุ้งตลาดในกรุงเทพฯ ก็ขายไม่ทันแล้ว พอเกิดวิกฤตปี 2540 ทุกอย่างมีดมืด มองไปที่ไหนไม่เห็นแสงสว่าง ช่วงนั้นผมเพิ่มขึ้นร้อยเปอร์เซ็นต์จากการนำเข้า แทบจะขายของไม่ได้ ไม่มีเงินจ่ายพนักงาน แบงก์เริ่มทวงหนี้ ต่างประเทศบอกว่าขายไม่ดีเขาจะดึงแบรนด์กลับไป ช่วงนั้นเองสิ่งที่ทำให้ผมจุดประกายพลิกธุรกิจคือ วันที่ 4 ธันวาคม 2540 ได้เปิดโทรทัศน์ วันนั้นหลายคนคงจำได้ เราได้เห็นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รับสั่งเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงเป็นครั้งแรก แต่เราก็ไม่เข้าใจว่า

พอเพียงแล้วจะพัฒนาอย่างไร หลังจากนั้น ผมโชคดีมากได้มีโอกาสติดตามไปฟังบรรยายของท่านอาจารย์สุเมธ ตันติเวชกุล หลายครั้ง จนสรุปออกมาได้สุดท้ายคือ **ความสมดุล และสมดุลด้วยสติ** ผมเลยนำปัญหาทั้งหมดมาเรียงระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว ระยะสั้นเราเกิดปัญหาอะไร หนึ่ง อัตราแลกเปลี่ยนมีปัญหา เราเริ่มศึกษาการทำประกันความเสี่ยงอัตราแลกเปลี่ยนกับ

ธนาคาร cash flow มีปัญหา ลดราคาสินค้า กำไรเอาไว้ที่หลัง ใช้ cash flow จ่ายเงินเดือนให้กับพนักงาน เจรจากับธนาคาร ค่อยๆ ยืดเทอมชำระหนี้ออกไป ธนาคารก็ยินดีเพราะไม่มีหนี้สูญ ต้องลดการนำเข้า ฟังการนำเข้าร้อยเปอร์เซ็นต์ไม่ได้ ค่าเงินบาทอ่อน ต้องสร้างแบรนด์ของตัวเองแล้วเพราะเราไปสร้างแบรนด์ต่างประเทศให้เขาก็ไม่เหมาะ เพราะเขาจะดังไปหมด ฉะนั้นใน

มิติแรก ค่อยๆ มี cash flow จ่ายเงินเดือนให้พนักงาน ระยะกลาง เราต้องลดการนำเข้า ธุรกิจผมเป็นตึกแถว มีพนักงานแค่สิบคน เราก็เริ่มไปศึกษาว่าโรงงานในกรุงเทพฯ มีอะไร เป็นอย่างไร ค่อยๆ จ้างฝ่ายออกแบบออกแบบเอง แล้วค่อยๆ จ้างโรงงานนั้น

ทำ **เราใช้หลักสร้างภูมิคุ้มกันง่ายๆ Design, Function,**

Technology, Material, Social และ Environment จากสินค้าที่เรานำเข้าร้อยเปอร์เซ็นต์ เราก็ค่อยๆ ดีไซน์สินค้าง่ายๆ เช่น ชั้นวางของในห้องน้ำ วัสดุเป็นอะคริลิกสีขาว สวยงาม ทดแทนตะแกรงโลหะต่างๆ เริ่มมีตลาดเพราะว่าไม่มีคู่แข่ง หลังจากนั้นใส่ฟังก์ชันเข้าไป จากอ่างเปล่าเราก็ใส่ระบบน้ำวนเข้าไป สมัยก่อนไม่มีใครผลิตอ่างน้ำวนในประเทศ เราก็ถูกกว่ายุโรป หลังจากนั้นจีนเข้ามาตีตลาด ราคาเราสูงกว่าเขา 3 เท่า

จำเป็นต้องปรับเอาเทคโนโลยีเข้ามาใส่ จึงเป็นที่มาของแบรนด์ i-spa เราเริ่มมีเทคโนโลยี อ่างอาบน้ำวนเราเป็นใบแรกที่เชื่อมต่อ

กับ ipod ได้ สามารถวัดการเผาผลาญแคลอรีในร่างกายได้ ลด
 หุ่นได้ สามารถที่จะมี ozone therapy ผุดขึ้นมา ไล่แสงไฟใต้น้ำ
 แล้วแสงไฟเปลี่ยนสีตามจังหวะเพลงของ ipod เริ่มสนุกแล้ว
 หลังจากนั้นโทรศัพท์ที่สั่งงานจากรถได้ อ่างอาบน้ำเปิดน้ำรอเราไว้
 กลายเป็นครั้งแรกของโลก เทคโนโลยีรุ่นล่าสุดที่เราทำร่วมกับโซ
 นีก็คือ trend communication ทุกคนส่วนใหญ่มีมือถือ โลกของ
 การสื่อสาร คนต้อง chat ต้องใช้ line ตลอด แล้วก็มี gadget
 ของโซนี่ที่เขาทำออกมา เพื่อรองรับการกั้นน้ำแต่ทุกบ้านไม่มีสระ
 ว่ายน้ำ แต่ทุกบ้านมีห้องน้ำ เป็นไปได้ไหมที่เราไปจับมือ partner
 ในการพัฒนาสินค้ามือถือ เป็นการเชื่อมต่อระบบ bluetooth ใน
 ห้องน้ำทั้งหมด ไม่ต้องมีรีโมท มือถือท่านเป็นรีโมทสินค้าใน
 ห้องน้ำทั้งหมด และต่อไปเราจะไม่ขายแค่ hardware แต่เราจะ
 ขาย software คือ ดาวน์โหลด application ในห้องน้ำได้ทั้งหมด
 ท่านอยู่ในห้องน้ำวันนี้ ท่านจะไปฮาวาย ไปบาหลี ท่านอยู่ห้องน้ำ
 ดาวน์โหลด application มาใช้ได้หมด นี่คือการสร้างภูมิคุ้มกัน
 ทางธุรกิจ เพราะฉะนั้นมันค่อยๆ ทำให้ธุรกิจค่อยๆ ขยับ

เรื่องที่สำคัญที่สุดคือ เรื่องของคน การที่ทำให้องค์กรโต
 ท่านทำคนเดียวไม่ได้ แต่ถ้าท่านใช้ความรักขับเคลื่อนมันก็ได้
 ทำให้ธุรกิจท่านขยาย **ผมใช้หลักง่าย ๆ stakeholder** กลุ่มแรก
คือ ลูกค้า เรามองลูกค้าเหมือนคุณพ่อคุณแม่ของทุกคนที่ทำงาน
 สินค้าที่อยู่บนโต๊ะพนักงานทุกคนจะต้องเหมือนกับส่งมอบให้คุณ
 พ่อคุณแม่ มันจะระเบิดออกจากข้างใน คุณจะทำอย่างไรให้ดี
 ที่สุด พนักงานฝ่ายบริการได้รับการปลูกฝังว่า “ลูกค้าที่ไปวันนี้
 เหมือนคุณพ่อคุณแม่” เรามีการโทรเช็คและต้องกลับมาพัฒนา
 อย่างต่อเนื่อง **ขณะเดียวกันพนักงานสำคัญมาก** องค์กรของผม

เป็นองค์กรขนาดกลางมีพนักงาน 500 คน เราบอกว่า **เราต้องให้เขามีทั้งมูลค่าและคุณค่าที่สมดุล** มูลค่าคืออย่างน้อยเงินเหลือในกระเป๋า เราใช้หลักเงินได้ไม่สำคัญเท่าเงินเหลือ คนเงินเดือนสองหมื่นไม่เหลือสูหมื่นห้ามีเหลือไม่ได้ เราไปโพกัสตรงเงินเหลือ ตั้งแต่ค่าอาหารกลางวัน เราก็ไปจ้างเขาทำ ตักข้าวได้ไม่อั้นกับข้าวสองหม้อ งบประมาณ 13 บาทประหยัดไป 70 บาท พนักงานมีหนี้ เราไปประสานธนาคารออมสิน ให้เขาแปลงหนี้ นอกระบบ จากดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อเดือนเหลือร้อยละ 0.5 เรามีกิจกรรมการทำเกษตรหลังโรงงาน แล้วก็ส่งเสริมการเพาะเห็ด ให้เขาเอากลับไปทำที่บ้าน อาชีพเสริมต่าง ๆ เริ่มเข้ามาอย่าง สนุกสนาน ด้านที่สอง **ด้านคุณค่า** พนักงานจะอยู่กับเราเมื่อเขารู้สึกว่าเราเห็นคุณค่าเขา ไม่ใช่เพราะเงิน เงินไม่สามารถซื้อใจคนได้ เราเลยแบ่งเป็น 2 ส่วน **ทำอย่างไรให้เขารู้สึกว่าเขามีคุณค่า และให้เขาไปเห็นคุณค่าของผู้อื่น** ทำให้เขามีคุณค่าคือ ที่บริษัทเรา เรารู้วันเกิดพนักงานหมดทุกคน ขอรับรองไม่ต้องมาทำงานในวันเกิด หยุดพักผ่อนอยู่ที่บ้าน ก่อนวันเกิดมีขนมเค้ก อวยพร มีจับสลากวันเกิด วันเกิดพ่อแม่ทุกคนต้องเซอร์ไพรส์พ่อแม่ที่อยู่ต่างจังหวัด เรามีงบประมาณให้ แม้กระทั่งพ่อแม่ที่เสียชีวิต เรามีถึงสั่งฆทานให้ นิมนต์พระมาทำบุญอุทิศส่วนกุศลไปให้ วันครบรอบแต่งงาน เรามีช่อดอกกุหลาบให้พนักงานทุกคนไปคุกเข่ามอบให้คู่สมรส ทุกคนเวลาแต่งงานก็มากอดกันหน้า morning talk เป็นภาพที่อบอุ่นและน่ารัก ให้เขารู้สึกว่า เราไม่ได้มองเขาเป็นพนักงานนะ **ขณะเดียวกันที่บริษัทให้เขาได้เห็นคุณค่าผู้อื่น** เรื่องชุมชน CSR ของเราแบ่งเป็น 6 มิติ ไม่ได้ทำเรื่องบริจาคอย่างเดียว ทุกคนต้องมีส่วนร่วม ใช้ความรัก ขับเคลื่อนไม่ใช่เงิน 1. **ด้านชุมชน** ทุกวันพุธ พนักงานของผมจะ

สลับไปช่วยงานสังคมสงเคราะห์ ไม่ได้ไปทุกคน สลับกันไป ปีละ 1-2 ครั้งเป็นอย่างน้อย บ้านเด็กกำพร้า บ้านคนชรา หลายคนกลับมา มาเล่าหน้า morning talk เช้าใหม่ครับ บางคนร้องไห้เลย ไม่นึกว่าคนที่อายุเกินหกสิบแล้วลูกหลานเอาไปฝากไว้แล้วไม่เคยมีใครไปเยี่ยม เขาทุกข์แค่ไหน เขาสัญญาว่า ชีวิตนี้ถึงเขาไม่มีเงินเยอะก็จะไม่ทิ้งพ่อแม่ บางคนไปเห็นเด็กกำพร้าที่โดนทอดทิ้งก็กลับมาสัญญาว่า ชีวิตนี้ถ้าไม่พร้อมก็จะไม่มีบุตร ไม่อยากให้บุตรต้องไปอยู่ที่นั่น

2. ด้านการศึกษา ผมตั้งกองทุนเล็ก ๆ พนักงานคนใดบริจาคเงินเข้ากองทุนช่วยเหลือสังคม เราจะเติมอีกหนึ่งเท่า แล้วคุณเป็นกรรมการบริหาร เราไม่เกี่ยว ทุก 2 สัปดาห์มีการประชุมกัน จดรายงานการประชุม ทำมาเกือบ 10 ปี วัฒนธรรมในองค์กรเริ่มเปลี่ยน จากเคยมองว่า ทำไมบริษัทไม่ให้อะไรฉันมากขึ้น กลายเป็นฉันอยากไปให้อะไรใครที่ด้อยโอกาสในสังคม พอทำกลุ่มเยอะ ๆ เริ่มสนุก แล้วคิดว่าจะไปช่วยใครอย่างไร

3. ด้านอาชีพ เราหาว่าบ้านเกิดพนักงานอยู่ที่ไหนมากที่สุด เราไปช่วยบ้านเกิดของพนักงานเป็นต้นแบบก่อน เราทำโครงการ “หนึ่งบริษัท หนึ่งชุมชน” ร่วมกับหอการค้าที่อีสาน ที่วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พนักงานมาจากที่นั่นสิบกว่าครอบครัว เราไปประชุมร่วมกัน ทำโครงการเรื่องเกษตร ต่อท่อ น้ำ ส่งเสริมเขาทำตลาดชุมชน ทำห้องน้ำ ทำอาชีพต่างๆ โดยพนักงานมีโอกาสไปร่วมช่วย เราไม่ใช้เงิน

4. ด้านสาธารณสุข พนักงานบางคนอยากจะไปช่วยงานหน่วยแพทย์ พอ.สว สภากาชาด เราก็มีเวลาให้เขาไป

5. ด้านสิ่งแวดล้อม ไม่ปลูกป่า แต่ไปช่วยงานมูลนิธิสืบ นาคะเสถียร ผมเป็นกรรมการ และพนักงานไปร่วมทำงาน ทำกิจกรรมต่อเนื่องร่วมกับเขา

6. ด้านศาสนา บริษัทส่งพนักงานไปปฏิบัติธรรมทุกวันศุกร์ เสาร์ อาทิตย์

ทุกคนจำเป็นที่จะต้องสลับกันไปปฏิบัติธรรมที่ **วัดของหลวงพ่อบัญญา** ที่คลองหก จะมี KPI ที่บริษัทจะไม่ได้วัดประเมินผลพนักงานแค่ความเก่ง ปัจจุบัน 60-40 เราวัดความดีเกือบครึ่ง 40 เปอร์เซ็นต์ ความดีคือซื่อสัตย์ รับผิดชอบ จิตอาสา ซื่อสัตย์คือคุณธรรมในตัวคุณ รับผิดชอบ เป็นคุณธรรมระหว่างตัวเรากับผู้อื่น จิตอาสาเป็นคุณธรรมภายนอกกับผู้อื่น เราค่อยๆ มาร้อยเรียงเป็น KPI จากที่ไม่เคยทำ ค่อยๆ เป็น 10 เปอร์เซ็นต์ 20 เปอร์เซ็นต์ เพราะฉะนั้นคนทำดีต้องได้ดีในองค์กร แล้วเวลารับพนักงาน เราดูประวัติเขาในการทำกิจกรรมความดีต่าง ๆ อย่างดูแค่ความเก่งอย่างเดียว พอเข้ามาแล้วคุณมีกิจกรรมต่าง ๆ แล้วอีกหน่อยคนทำดีจะมากขึ้น แล้วองค์กรจะขับเคลื่อนเป็นเสาเข็มเป็นฐานราก

สุดท้าย อยากจะฝากหนังสือ “มอก. 9999” นอกจากจะประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ที่อาจารย์สุขสรรค์ทำในแผ่นพับสีชมพู) ในนี้มีแนบ 23 หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผมว่าเป็นของวิเศษ ถ้าหลักเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์เข้ากับ 23 หลักการทรงงานจะไปได้ไกล ถ้าท่านแบ่ง 23 หลักการทรงงานเป็นสามส่วน 10+10+3 10 ข้อแรกเป็นปรีชา 10 ข้อที่สองเป็นปฏิบัติ และอีก 3 ข้อเป็นปฏิเวธ หรือ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” หรือ Plan Do Check Action (PDCA) และวนกลับมา ตะวันตกหรือตะวันออกใช้ได้หมด ยกตัวอย่างง่ายๆ สิบข้อแรก เราจะทำอะไรต้องศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ ต้องระเบิดจากข้างใน ทำให้ทุกคนอยากทำอะไรจากข้างใน แก้ปัญหาจากจุดเล็กๆ จุดง่ายๆ และทำตามลำดับขั้น การศึกษาภูมิสังคมหรือถิ่นที่เราจะลงไป ศึกษาองค์กรรวมถึงแต่อดีต

ปัจจุบัน อนาคต เป็นอย่างไร ต้องไม่ติดตำรา บางทีคนไม่เก่งแต่มีประสบการณ์อาจจะลึกซึ้งกว่า การประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด หลักในการใช้เงินในองค์กร ทำให้ง่าย ตั้งแต่การมองปัญหา มองไปที่เหตุ และท้ายที่สุด มองที่เหตุการณ์ เน้นการมีส่วนร่วม อย่าทำคนเดียว อย่า one man show หรือ hero องค์กรจะทำอะไรต้องวางแผน เอา 10 ข้อนี้มาวาง 10 ข้อที่สองก่อนจะลงมือทำ ต้องเน้นประโยชน์ส่วนรวม อย่ามองว่าเราได้ประโยชน์หรือบริษัทได้ประโยชน์อย่างเดียว ทุกคนได้ประโยชน์ และต้องบริการรวมที่จุดเดียว มอบ authorize และ responsibility ต้องไปคู่กัน ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ คนทำดีในองค์กรต้องได้ดี ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ คนไหนไม่ดีแล้วเขากลับตัว ยกย่องเขาเป็นฮีโร่ คนอื่นอยากจะทำใจ ปลุกป่าในใจคน ปลุกฝั่งความดีในใจเขา ขาดทุนคือกำไร อย่ามองแค่กำไรระยะสั้น ให้มองระยะยาว optimize profit ไม่ใช่ maximize รู้จักพึ่งพาตนเอง พออยู่พอกิน และเศรษฐกิจพอเพียง คือการรู้จักสมดุล ท้ายที่สุด ซื่อสัตย์ สุจริต จริ่งใจต่อกัน ถ้าทุกคนเห็นว่าเป็นจริงใจต่อเขา เขาจะร่วมและทุ่มใจ เต็มร้อย

ท้ายที่สุด ทำแล้วได้ผลจริงหรือเปล่า **ยั่งยืนจริงหรือเปล่า** ข้อแนะนำ 3 ข้อ ข้อแรกคือ **ทำงานอย่างมีความสุข** ทุกวันนี้พนักงานเรา เข้ามาอยากมาทำงานหรือเปล่า หรือมาทำแล้วมองนาฬิกาเมื่อไหร่จะห้าโมง เมื่อไหร่จะวันหยุด เขาต้องสุขทุกวัน ลูกค้าได้สินค้าก็ต้องสุขด้วย คนในชุมชนรู้สึกสุขที่โรงงานเราไปอยู่ ข้อต่อมาคือ **ความเพียร** เมื่อเจอปัญหาทุกคนในองค์กรเห็นเหมือนเป็นข้อสอบ ทำแล้วเก่งขึ้น สนุกขึ้น แล้วพัฒนาไป และท้ายที่สุด สำคัญที่สุดคำว่า **รู้ รัก สามัคคี** รู้เรา รู้เขา รู้โลก ไม่พอรู้ว่าทุกอย่างมันไม่เที่ยง มันเป็นเช่นนั้นเอง เราไม่สามารถเอาทุกอย่างบนโลกใบนี้ไปได้แม้แต่ชิ้นเดียว ขณะเดียวกันความรักก็คือ

รักผู้อื่นให้เหมือนคนในครอบครัว และความสามัคคีจะวิ่งเข้ามาเอง เพราะฉะนั้น องค์กรท่านถ้าไม่สามัคคีก็ไม่ต้องแข่งกับใคร ประเทศถ้าไม่สามัคคี อยู่เฉยๆ ก็ล้มเอง ความสามัคคีเป็นหัวใจของทั้งหมด

เพราะฉะนั้น ถ้าเราดูดีๆ ถอดรหัสดีๆ เราจะได้ความสุข เป็นเป้าหมาย ความรักเป็นตัวขับเคลื่อน ความสมดุลเป็นพื้นฐาน และใช้หลักการทรงงานของพระบาทพระเจ้าอยู่หัว 23 ข้อ ประยุกต์ จะสนุก ให้พนักงานทุกคนสร้างสรรค์ และพยายามคิด แข่งขันกัน และผมว่าไม่นานเราจะเห็นความเปลี่ยนแปลงในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรจะเปลี่ยนไปแน่นอน
