



เศรษฐกิจพอเพียงกับการสร้างค่านิยมร่วม ในองค์กร

Sufficiency Economy and Creation of Shared Values in an Organization

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิกา วิริยะพิพัฒน์
- สาขาวิชาการจัดการ
- คณะบริหารธุรกิจ
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
-
- **Assistant Professor Nipa Wiriyapipat**
- Department of Management
- School of Business
- University of the Thai Chamber of Commerce
- E-mail: nipa_wir@hotmail.com

บทคัดย่อ

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยมีความรู้และคุณธรรมเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและผลักดันไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้ค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นตัวชี้นำพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน การสร้างค่านิยมร่วมในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เริ่มจากการกำหนดค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร จัดทำแผนกลยุทธ์ของการสร้างค่านิยมร่วม เพื่อให้พนักงานมองเห็นแผนการดำเนินงานในภาพรวมอย่างชัดเจน รวมถึงการบูรณาการค่านิยมร่วมเข้ากับระบบบริหารงานอย่างครบวงจร กระตุ้นให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมและปฏิบัติตามค่านิยมร่วมด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนประเมินผลการสร้างค่านิยมร่วมและนำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์

ที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานตามค่านิยมร่วมได้อย่างต่อเนื่อง จนท้ายที่สุดนำไปสู่องค์กรแห่งความพอเพียงที่เติบโตได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ค่านิยมร่วม

Abstract

“Sufficiency economy” is a philosophy that stresses the middle path. Three principles - moderation, reasonableness and self-immunity - along with the conditions of ethics and knowledge can be applied in practice. To achieve a balanced and sustainable development, key leaders play a major role in driving the philosophy of sufficiency economy and push it firmly into practice using shared values of the sufficiency economy philosophy as a guiding employee behavior with all going in the same direction. The successful way to create shared values in the organization is to specify it in line with the vision and mission of the organization. The strategy and implementation of the plan for creating shared values is then developed for mutual understanding among all employees. The strategic plan is implemented, along with the integration of values into a comprehensive management system. Employees at all levels are encouraged to participate in and comply with the shared values of the sufficiency economy philosophy. The evaluation and the feedback are necessary in order to improve efficiency while continuously helping to boost employee performance values. It ultimately leads to organizational growth in self-sufficiency and sustainability.

Keywords: Sufficiency Economy Philosophy, Shared Values

บทนำ

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาประเทศให้รอดพ้นจากภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ โดยยึดหลักทางสายกลางและความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ตลอดจนการใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการกระทำ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน ธุรกิจ และประเทศได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตด้านต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ในปัจจุบันปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการตอบสนองอย่างแพร่หลาย หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนน้อมนำแนวพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นกรอบความคิดในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสมควบคู่ไปกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551: น)

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550: 6-7) ได้ทำการประมวล

และกลั่นกรองพระราชดำรัสเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในวาระต่าง ๆ และสรุปเป็นหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเนื้อหา ดังนี้

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

“ความพอเพียง” เป็นแกนหลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: 13-15)

1. ความพอประมาณ (Moderation) หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและความเหมาะสมกับฐานะของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม

ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป และต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

2. ความมีเหตุผล (Reasonableness) หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ

3. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (Self-immunity) หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมทั้งกับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างทันที่

ทั้งนี้ เงื่อนไขในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบ 2 เงื่อนไข คือ เงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม

1. เงื่อนไขความรู้ หมายถึง การมีความรอบรู้รอบคอบ และระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน

2. เงื่อนไขคุณธรรม หมายถึง การเสริมสร้างคุณธรรม 2 ด้าน ได้แก่

- ด้านจิตใจ คือ การมีจิตสำนึกในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต
- ด้านการกระทำ คือ ความซื่อสัตย์ ความเพียร มีสติปัญญา และแบ่งปัน

จากกรอบความคิดของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะเห็นได้ว่าเป็นปรัชญาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง โดยมุ่งเน้นความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา อันมีคุณลักษณะสำคัญ คือ สามารถประยุกต์ใช้ในทุกระดับ ตลอดจนให้ความสำคัญกับคำว่า “ความพอเพียง” ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยมีความรู้และคุณธรรมเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (แสดงในภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 สรุปปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550: 8)

อย่างไรก็ตาม เศรษฐกิจพอเพียงที่สมบูรณ์ต้องมีครบทุกองค์ประกอบ หากขาดองค์ประกอบใดก็จะเป็นเศรษฐกิจพอเพียงที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง กล่าวคือ หากใช้หลักความพอประมาณ แต่ขาดความรู้และความรอบคอบในการวางแผนงานย่อมเกิดผลกระทบด้านลบได้ หรือหากใช้ความรู้ในการวางแผนงานระยะยาว แต่ขาดความพอประมาณ ขาดภูมิคุ้มกันความเสี่ยง ไม่มีการเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก็อาจได้รับผลกระทบจากความผันผวนในอนาคต

เศรษฐกิจพอเพียง: ความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ

เนื่องจากการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยที่

ผ่านมามีเป้าหมายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจด้วยระบบทุนนิยมที่กระตุ้นให้คนบริโภคตลอดเวลาและมากยิ่งขึ้น เพื่อผลตอบแทนสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงวิธีการอันชอบธรรม การขยายตัวของผลผลิตมุ่งการพึ่งพาอุปสงค์ เทคโนโลยี และทุนจากต่างประเทศ ทำให้ความสามารถในการพึ่งพาตนเองต่ำลง องค์กรธุรกิจถูกรอบงำความคิดจากกระแสโลกาภิวัตน์ด้านลบ ส่งผลกระทบต่อค่านิยมและทัศนคติที่เน้นความร่ำรวยและความสะดวกสบายเป็นเป้าหมาย เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และขาดจิตสำนึกต่อสาธารณะ องค์กรธุรกิจจึงต้องเผชิญกับความเสี่ยงภายใต้เงื่อนไขในระบบเศรษฐกิจโลกที่มีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ในปัจจุบันการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ได้ให้ความ

สำคัญกับการสร้าง “ความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ (Corporate Sustainability)” มากขึ้น โดยอาศัยการเรียนรู้และการยืนหยัดอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรธุรกิจต้องรู้เท่าทันความสามารถของตนเอง โดยทำธุรกิจที่มีความชำนาญ ควรแข่งขันอย่างพอประมาณตามศักยภาพของตนเอง เพื่อสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว และสร้างภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก

ในปี 2550 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการเชิดชูเป็นอย่างสูงจากองค์การสหประชาชาติว่าเป็นปรัชญาที่มีประโยชน์ต่อประเทศไทยและนานาประเทศ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ประเทศสมาชิกยึดเป็นแนวทางสู่การพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งจากรายงานของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย เรื่อง “เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน” ได้สนับสนุนการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในภาคธุรกิจ โดยมีความเห็นว่า การบริหารธุรกิจให้เกิดกำไรในโลกทุกวันนี้มีความซับซ้อนมากกว่าการคิดถึงต้นทุนและผลตอบแทน ในบริบทที่มีการแข่งขัน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยยกระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้วยการทำธุรกิจที่เน้นผลกำไรระยะยาว โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกกลุ่มตั้งแต่พนักงาน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่ค้า และสังคมโดยรวม (สุทิน ลีปิยะชาติ, นริสา พิษัษฐุตมะ และอาทิสดา ณ นคร, 2550: 8) และสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักลงทุนในปัจจุบันที่มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับ “มูลค่า” (Value) ในการลงทุนมากขึ้น ซึ่งการตัดสินใจลงทุนจะประเมินจากปัจจัยภายในขององค์กรธุรกิจรอบด้าน เช่น จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการทำกำไรและศักยภาพการแข่งขันในระยะยาว รวม

ถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (อัจฉรา โยมสินธุ์, 2556: 1)

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร

เมื่อองค์กรตระหนักถึงความจำเป็นและมีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินธุรกิจด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจะขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมได้นั้น ผู้นำองค์กรต้องมีความมุ่งมั่นและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งการพัฒนาองค์กรและกลไกต่าง ๆ เริ่มจากกำหนดนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาผสมผสานกับกลยุทธ์ขององค์กร โดยใช้หลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม พร้อมทั้งถ่ายทอดเป็นแผนงาน และผลักดันไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินกิจการขององค์กรมีความสมดุลและเจริญเติบโตในระยะยาว อย่างไรก็ตาม แม้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะมีแนวคิดในกรอบเดียวกัน แต่การนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรธุรกิจ สามารถปรับใช้ได้หลายรูปแบบ โดยไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเงื่อนไขและสถานะที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับการบริหารธุรกิจด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2552: 156-158)

ด้านการผลิต

ผู้นำองค์กรนำหลักความพอประมาณมาใช้อำหนดขนาดการผลิตที่เหมาะสมตามกำลังความสามารถในการผลิตขององค์กร โดยไม่รับคำสั่งซื้อสินค้าหากความสามารถในการผลิตไม่เพียงพอ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการผลิตจากภูมิปัญญาไทย

และการใช้วัตถุดิบที่มีอยู่ในประเทศ พร้อมทั้งมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายและแปรสภาพได้ง่าย เพื่อกระจายความเสี่ยง ซึ่งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่องค์กร นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรควรวางแผนการผลิตโดยยึดหลักความมีเหตุผล โดยมุ่งเน้นการผลิตที่ได้มาตรฐานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ไม่เอาใจเอาเปรียบลูกค้า วางระบบการจัดการวัตถุดิบและสินค้าคงคลังโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีนโยบายการจ้างงานเพื่อกระจายรายได้ โดยไม่นำเครื่องจักรมาทดแทนแรงงานโดยไม่จำเป็น และจัดระบบบำนาญของเสียโดยไม่สร้างมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

ด้านการตลาด

ผู้นำองค์กรกำหนดนโยบายการตลาด วางแผนและบริหารจัดการด้านการตลาดโดยใช้หลักความมีเหตุผล มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ยึดหลักการรักษาความสมดุลในการแบ่งปันผลประโยชน์ของธุรกิจระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมเหตุสมผล ตั้งแต่ผู้บริหาร โภค พนักงาน บริษัทลูกค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การตั้งราคาสินค้าในราคายุติธรรม หลีกเลี่ยงการโฆษณาชวนเชื่อเกินจริงเพื่อมุ่งหวังยอดขายในระยะสั้น ใช้กลยุทธ์ด้านการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมในสินค้าทั้งด้านการออกแบบและพัฒนาสินค้าใหม่ รวมถึงการแก้ไขและปรับปรุงสินค้าเดิมให้มีคุณสมบัติ คุณประโยชน์ และคุณภาพเพิ่มขึ้น รักษาความลับของผู้บริโภค ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจ มุ่งดำเนินธุรกิจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรมต่อลูกค้า เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว

ส่วนการขยายธุรกิจขององค์กร ผู้นำองค์กรควรพิจารณาถึงความพร้อมทุกด้านอย่างรอบคอบ โดยใช้หลักความพอประมาณ เน้นธุรกิจที่มีความ

ถนัดและขยายธุรกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยตอบสนองตลาดท้องถิ่นก่อนขยายไปสู่ส่วนภูมิภาคและต่างประเทศ พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่องค์กร ได้แก่ การเพิ่มช่องทางการกระจายสินค้าใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อกระจายความเสี่ยง มีความรอบคอบและระมัดระวังในการตัดสินใจด้านการตลาดให้กระจ่างแจ้งในทุกแง่มุม เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น มีการตรวจสอบและติดตามสถานะทางการตลาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และทำการประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงล่วงหน้า เพื่อสามารถวางแผนรับมือได้ทันทั่วทั้ง

ด้านการเงิน

ผู้นำองค์กรควรวางแผนการลงทุนโดยยึดหลักความพอประมาณ หลีกเลี่ยงการลงทุนบนพื้นฐานของเงินกู้ที่เกินขีดความสามารถในการชำระหนี้ ไม่สร้างภาระหรือไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น รักษาอัตราส่วนหนี้สินต่อทุนให้เหมาะสม และวางแผนการลงทุนบนพื้นฐานของความมีเหตุผล โดยเลือกลงทุนในธุรกิจที่สุจริต ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคม มุ่งเน้นการใช้งบประมาณอย่างสร้างสรรค์ โดยกำหนดกรอบแนวทางในการตัดสินใจอนุมัติและดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี มีระบบกลไกการตรวจสอบและติดตามผลการใช้งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างโปร่งใส พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี โดยกำหนดนโยบายการลงทุนที่ไม่หวังผลกำไรในระยะสั้น ควรเน้นความมั่นคงในระยะยาว ทำกำไรแต่พอประมาณ โดยทำกำไรไม่มากเกินไปจนธุรกิจต้องประสบภาวะเสี่ยง และทำกำไรไม่น้อยเกินไปจนธุรกิจไม่สามารถอยู่รอดได้

ด้านทรัพยากรบุคคล

ผู้นำองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ โดยใช้หลักความมีเหตุผล ได้แก่ การคัดเลือกพนักงานด้วยหลักคุณธรรม เน้นการคัดเลือกคนดีที่มีชื่อเสียงและคนเก่งที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้บริโภครวมทั้งองค์กร สร้างจรรยาบรรณการทำงานด้วยความสุจริต ซื่อสัตย์ มีความมุ่งมั่น และใช้ความเพียรในการฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ฝึกอบรมและปลูกจิตสำนึกความพอเพียงให้แก่พนักงาน ทุกระดับในองค์กร ได้แก่ จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์การใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านทรัพย์สินทางปัญญา การยอมรับพนักงานในองค์กรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม เปลี่ยนแปลงระบบการเลื่อนตำแหน่งจากหลักความอาวุโสหรือหลักอุปถัมภ์เป็นยึดหลักความสามารถของบุคคล กำหนดนโยบายการดูแลพนักงานอย่างทั่วถึง โดยส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน กำหนดระดับค่าจ้างโดยยึดหลักความพอประมาณแก่ฐานะขององค์กรและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน และสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีโดยวางแผนการเตรียมความพร้อมของพนักงานในอนาคต เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ผู้นำองค์กรดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักความพอประมาณ โดยไม่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายจนทำให้

มูลค่าของกิจการลดลง และใช้หลักความมีเหตุผลเป็นตัวผลักดันให้เกิดคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจที่ไม่เบียดบังผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม หรือส่งผลกระทบต่อสังคม พร้อมทั้งกระตุ้นให้พนักงานเห็นคุณค่าในการแบ่งปันสู่สังคม ได้แก่ การแบ่งปันองค์ความรู้ โดยสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง และเผยแพร่ไปยังสังคมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ด้วยการนำเสนอตัวอย่างผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ร่วมกัน รวมถึงการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างพันธมิตรในธุรกิจ เพื่อช่วยเหลือกันในเรื่องวัตถุดิบ เทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ

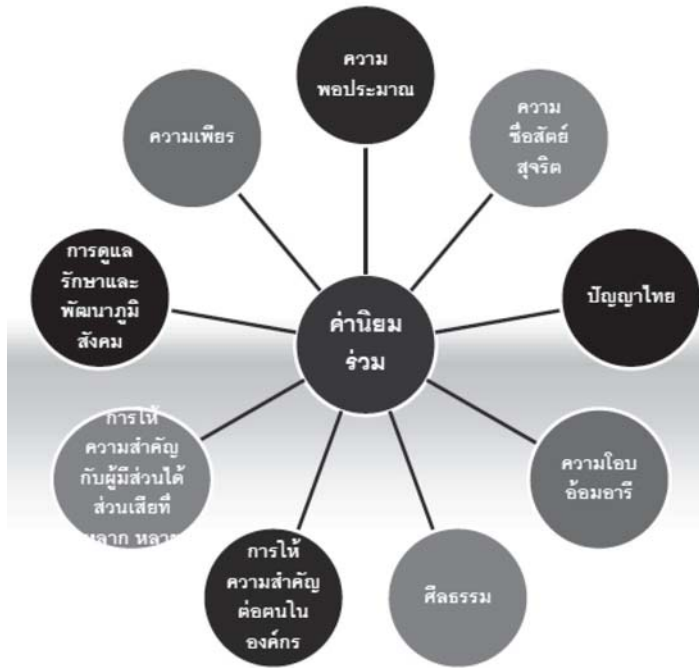
เศรษฐกิจพอเพียงกับการสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร

ค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง ข้อกำหนดร่วมกันของพนักงานในองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและหล่อหลอมให้พนักงานยึดถือปฏิบัติร่วมกันและมีพฤติกรรมตามที่องค์กรคาดหวังในทิศทางเดียวกัน ช่วยให้พนักงานทุกระดับมีความเข้าใจตรงกัน มองเห็นภาพขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน และกำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม

ในปัจจุบันค่านิยมร่วมเป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่งที่องค์กรหลายแห่งได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการสร้างและปลูกฝังค่านิยมร่วม โดยเชื่อว่าหากพนักงานทุกระดับยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมร่วมที่องค์กรกำหนดไว้ จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจได้ สำหรับองค์กรที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้

การสร้างค่านิยมร่วมจึงเป็นตัวชี้แนะแนวทางให้พนักงานยึดถือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชสรรค์ กันตะบุตร (2554: 2) หัวหน้ากลุ่มวิจัยภาวะผู้นำ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ในฐานะผู้อำนวยการโครงการพัฒนามาตรฐานธุรกิจเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ได้กล่าวถึงผลการสำรวจองค์กรที่ดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการสัมภาษณ์องค์กรที่ได้รับรางวัลพระราชทานชนะเลิศธุรกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ตัวชี้วัดที่สามารถบอกได้ว่า องค์กรใดดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ค่านิยมร่วมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงเน้นการดำเนินงานในลักษณะ “ระเบิดจากข้างใน” คือ การสร้างความเข้มแข็งของคนในองค์กรให้มีความพร้อมก่อนที่จะรับการพัฒนาจากภายนอก

ในปี พ.ศ. 2554 สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มีแนวคิดที่จะจัดทำมาตรฐานธุรกิจเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Business Standard: SEBS) ขึ้น เพื่อใช้มาตรฐานนี้เป็นเครื่องมือส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่องค์กรธุรกิจ โดยใช้ค่านิยมร่วมเป็นตัวชี้วัด จึงมอบหมายให้มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยทำการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักธุรกิจระดับสูงจำนวน 298 องค์กรทั่วประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80% ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้และช่วยสนับสนุนการดำเนินงานในองค์กรธุรกิจได้จริง และค่านิยมร่วมที่กลุ่มตัวอย่างใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 9 ด้าน ดังนี้ (สุชสรรค์ กันตะบุตร, 2554: 6-13)



ภาพที่ 2 ค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ที่มา: สุขสรณ์ กันตะบุตร (2554: 6)

1. **ค่านิยมร่วมด้านความพอประมาณ** ได้แก่ วางแผนการลงทุนอย่างพอประมาณกับกำลังการขยายตัวทางธุรกิจขององค์กร ขยายธุรกิจแบบค่อยเป็นค่อยไป มีขนาดการผลิตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความสามารถขององค์กร ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่มีนโยบายส่งเสริมการขายสินค้าและบริการที่มุ่งหวังกำไรในระยะสั้น

2. **ค่านิยมร่วมด้านความซื่อสัตย์สุจริต** ได้แก่ ซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบการ ไม่เอาเปรียบผู้บริโภค แรงงาน และมีคุณธรรมต่อลูกค้า บริหารจัดการองค์กรด้วยความรอบคอบ โปร่งใส และเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น โดยนำความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารมาประยุกต์ใช้อย่างเต็มความสามารถ

3. **ค่านิยมร่วมด้านปัญหาไทย** ได้แก่ ใช้ภูมิปัญญาไทยในการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมสนับสนุนการใช้วัสดุจากทรัพยากรภายในประเทศ

4. **ค่านิยมร่วมด้านความโอบอ้อมอารี** ได้แก่ การแบ่งปันองค์ความรู้ให้กับคู่แข่งโดยยึดสังคมเป็นตัวตั้ง ซึ่งถือว่าเป็นการบังคับตนเองให้เกิดการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม

5. **ค่านิยมร่วมด้านศีลธรรม** ได้แก่ ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานโดยได้รับผลตอบแทนตามคุณค่าของการลงทุนอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

6. ค่านิยมร่วมด้านการให้ความสำคัญต่อคนในองค์กร ได้แก่ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ใช้เหตุผลในการบริหารคนและตัดสินใจอย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัว ให้สิทธิแสดงความคิดเห็นร่วมกันและเท่าเทียมกัน หลีกเลี่ยงการปลดพนักงาน สร้างความสมดุลระหว่างบุคลากรทุน และทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสุขและสุขภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร

7. ค่านิยมร่วมด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย ได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง หลีกเลี่ยงการดำเนินธุรกิจที่เผชิญความเสี่ยงสูงจนอาจส่งผลกระทบต่อผู้ถือหุ้น กำหนดข้อตกลงทางการค้าระหว่างคู่ค้าและผู้ประกอบการที่เป็นธรรม และปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาการค้าอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบต่อชุมชน ไม่สร้างมลภาวะหรือก่อผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของชุมชน

8. ค่านิยมร่วมด้านการดูแลรักษาและพัฒนาภูมิสังคม ได้แก่ การจัดทำงบประมาณและแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมอย่างเป็นระบบ การดำเนินกิจกรรมเพื่อสานต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมอย่างสม่ำเสมอ การลงทุนเพื่อรักษาสีเขียวและสังคมอย่างต่อเนื่อง

9. ค่านิยมร่วมด้านความเพียร ได้แก่ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและมีความเพียรเป็นค่านิยมพื้นฐาน มีกลไกที่ส่งเสริมวินัยการทำงาน สนับสนุนกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในสินค้าและบริการ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และ

มุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งพยายามคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างดีที่สุด โดยไม่ใช้ท่าแบบขอไปที

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงเชื่อได้ว่า ค่านิยมร่วมเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญของมาตรฐานธุรกิจเศรษฐกิจพอเพียง (SEBS) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือให้องค์กรสามารถนำไปสร้างค่านิยมร่วมและเป็นตัวชี้นำพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ตามความคาดหวังได้ง่ายขึ้น และเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรสัมฤทธิ์ผล โดยเริ่มจากผู้นำองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการสร้างค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความมุ่งมั่นและผลักดันไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม แนวทางการสร้างและปลูกฝังค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมร่วมขององค์กร การกำหนดค่านิยมร่วมจะต้องเริ่มด้วยการนำวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเป็นตัวตั้ง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ทิศทางการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยพิจารณาว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายมีสาระสำคัญด้านใดบ้าง จากนั้นจึงกำหนดภาพค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่องค์กรคาดหวังและต้องการให้เป็น วิเคราะห์ว่าค่านิยมร่วมใดบ้างที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสามารถเชื่อมโยงไปถึงทิศทาง

การดำเนินธุรกิจด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกำหนดเป็นค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีอัตลักษณ์ (Identity) ที่ชัดเจน ทำให้พนักงานในองค์กรเดินไปในทิศทางเดียวกันตามค่านิยมร่วมที่กำหนดไว้

2. กลยุทธ์การสร้างค่านิยมร่วม การกำหนดแผนกลยุทธ์การสร้างและปลูกฝังค่านิยมร่วมในองค์กรประกอบด้วยแผนการดำเนินงานในภาพรวม ขั้นตอนการสร้างและปลูกฝังค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการบูรณาการค่านิยมร่วมเข้ากับระบบบริหารงานอย่างครบวงจร โดยองค์กรควรจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานส่งเสริมค่านิยมร่วม ซึ่งมีตัวแทนจากทุกฝ่ายขององค์กรมาเป็นแกนหลักในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์และออกแบบกิจกรรม จัดเวทีอภิปรายรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกระดับในองค์กรเข้าใจตรงกันว่าพฤติกรรมและวิธีปฏิบัติงานตามค่านิยมร่วมในบริบทเฉพาะตำแหน่งงานของตนนั้นคืออะไร พร้อมทั้งรณรงค์และดำเนินการส่งเสริมค่านิยมร่วมอย่างต่อเนื่อง

ในทางปฏิบัติ การกำหนดแผนกลยุทธ์การสร้างและปลูกฝังค่านิยมร่วม เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง สม่าเสมอ และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันสืบทอดต่อไป ควรคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ค่านิยม (Value) ค่านิยม หมายถึง ระดับการรับรู้และความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรที่มีต่อค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าค่านิยมร่วมที่องค์กรกำหนดไว้เป็นสิ่งที่ควรกระทำและสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง องค์กร และสังคม ทำให้เกิดความ

ภาคภูมิใจ ความรัก และความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งส่งผ่านคุณค่าขององค์กรไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนากิจการและอยู่ร่วมกับทุกฝ่ายในสังคมได้อย่างยั่งยืน

2. ทักษะ (Skills) ทักษะ หมายถึง ระดับความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงโอกาสและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามค่านิยมร่วมที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้นำองค์กรควรกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์กิจกรรม โดยออกแบบและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งปรับเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามค่านิยมร่วมได้โดยง่าย

3. แรงจูงใจ (Motives) แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือแรงจูงใจที่เป็นตัวผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานตามค่านิยมร่วมขององค์กรอย่างเป็นธรรมชาติด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการสร้างระบบจูงใจและการให้รางวัล เพื่อให้พนักงานร่วมมือร่วมใจและลุกขึ้นมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ค่านิยมร่วมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิตของพนักงานในองค์กร

3. ประเมินผลการสร้างค่านิยมร่วม เป็นการตรวจสอบความคืบหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนกลยุทธ์หรือไม่ ค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เข้าไปส่วนหนึ่งในพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรค

อะไรบ้างที่จำเป็นต้องปรับปรุงและแก้ไข และนำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตัวอย่างเช่น บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทประกาศเจตนารมณ์ที่จะ “พัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนไปกับสิ่งแวดล้อมและสังคม” และส่งเสริมวัฒนธรรมของพนักงานให้ “เป็นคนดี มีความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น” บริษัทได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์ :

มุ่งสร้างสรรค์ธุรกิจพลังงานอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

พันธกิจ :

- ต่อผู้ถือหุ้น / คู่ค้า / ลูกค้า / เจ้าหนี้ : ดำเนินธุรกิจที่สร้างผลตอบแทนเติบโตต่อเนื่องและเป็นธรรม

- ต่อสังคม / ชุมชน / สิ่งแวดล้อม : มีวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

- ต่อพนักงาน : พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

ค่านิยมร่วม :

Beyond Expectation : มุ่งความเป็นเลิศ

Continuing Development : สร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่ง

Pursuing Sustainability : ดำเนินถึงความยั่งยืน

การกำหนดค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสิ่งที่บริษัทมุ่งมั่นให้พนักงานยึดถือปฏิบัติร่วมกัน โดยสนับสนุนให้พนักงานร่วมคิดสร้างสรรค์กิจกรรม หรือโครงการที่ตอบสนองปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นพฤติกรรมนิยมที่สร้างคุณค่าให้แก่บริษัท ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- ธุรกิจบีเอ็มชุมชน โดยจำหน่ายน้ำมันแก่สมาชิกในราคาต่ำกว่าบีเอ็มน้ำมันทั่วไป และปันส่วนผลกำไรคืนสู่สมาชิกอย่างเท่าเทียม ยอมรับกำไรในระดับพอประมาณและมีเหตุมีผล

- ปลูกลาล์ม้ำมันต้นแบบในศูนย์ศึกษาและพัฒนาสวนส้มร้างทุ่งรังสิต พื้นที่ประมาณ 1,200 ไร่ เพื่อเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่น และสนับสนุนการพึ่งตนเองให้แก่เกษตรกรเรื่องการปลูกปาล์มน้ำมัน

- ผลิตและจำหน่ายแก๊สโซฮอลล์ เพื่อเป็นพลังงานทดแทน ช่วยลดปริมาณการใช้ น้ำมันเบนซินทั่วประเทศ ลดปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ในอากาศ ซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาภาวะโลกร้อน

- ผลิตเชื้อเพลิงจากไบโอดีเซลและเอทานอล ซึ่งเป็นเชื้อเพลิงชีวภาพที่ผลิตจากพืชเกษตรและน้ำมันพืชใช้แล้ว เพื่อเป็นพลังงานทดแทน ช่วยลดการนำเข้าน้ำมันดิบ ส่งเสริมการพึ่งตนเอง และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของชุมชนในสถานีน้ำมันบางจาก ซึ่งเกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ช่วยให้เกษตรกรมีรายได้ สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน เกิดการจ้างงาน ลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่เมือง เป็นต้น

- การจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนา คน องค์กร ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการ “Knowledge Management” เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน กิจกรรม “ดีเจเสียงตามสาย (64 Next Station)” ช่วยสื่อข่าวสารของบริษัทและเรื่องราวที่เป็นประโยชน์ไปยังเพื่อนพนักงาน โครงการ “โรงเรียนของหนู” โดยหนึ่งชั่วโมงก่อนเลิกงาน อาสาสมัครพนักงานบางจากจะรวมตัวกันไปสอน การบ้านและจัดกิจกรรมกับเด็ก ๆ ในชุมชนรอบ โรงกลั่นน้ำมันบางจาก และโครงการ “ครอบครัวไปไม่รวมใจ ประหยัดไฟ ใช้น้ำประหยัด” โดยรณรงค์ให้ชุมชนนำหลอดไส้มาแลกเปลี่ยนกับบางจาก ได้ฟรีบ้านละ 3 หลอด เป็นต้น

การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ได้สะท้อนถึงค่านิยมร่วมที่บริษัทยึดถือและต้องการให้พนักงานปฏิบัติร่วมกันบนทางสายกลาง เพื่อสร้างความสมดุลบนพื้นฐานของความพอประมาณอย่างมีเหตุผล สร้างภูมิคุ้มกันที่เหมาะสม โดยใช้ความรู้และคุณธรรมในมิติของการกระทำต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนไปกับสิ่งแวดล้อมและสังคมที่บริษัทกำหนดไว้

สรุป

การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ ขององค์กรธุรกิจบนพื้นฐานความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี โดยมีความรู้และคุณธรรมเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติ จะช่วยให้การตัดสินใจขององค์กรธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของความรอบคอบระมัดระวังคำนึงถึงผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียมากขึ้น ลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ความสำเร็จในการผลักดันหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติในระยะยาวขึ้นอยู่กับ การปลูกฝังค่านิยมร่วม ซึ่งต้องเริ่มต้นที่คน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและรับผลจากการเปลี่ยนแปลง

การสร้างค่านิยมร่วมในองค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ประสบความสำเร็จจะต้องครอบคลุมการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และการยึดถือปฏิบัติของพนักงานทุกระดับในองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร โดยเสริมสร้างให้พนักงานมีค่านิยม (Value) เห็นคุณค่าในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำและสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง องค์กร และสังคม พนักงานมีทักษะ (Skills) ในการคิดสร้างสรรค์กิจกรรมและโครงการที่ตอบสนองปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีแรงจูงใจ (Motives) ที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยความเต็มใจ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างค่านิยมร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นตัวชี้้นำให้พนักงานมีพฤติกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งบูรณาการค่านิยมร่วมเข้ากับระบบบริหารงานอย่างครบวงจร จนเกิดเป็นพฤติกรรมนิยมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บรรณานุกรม

Kantabut, Suksan. 2011. "Sufficiency Economy Business Standard (SEBS)." In **Seminar Papers: Sufficiency Economy and Business Management**, pp. 2, 6-13. Bangkok: Office of the Royal Development Projects Board. (in Thai).

สุขสรรค์ กันตะบุตร. 2554. "มาตรฐานธุรกิจเศรษฐกิจพอเพียง (SEBS)." ใน **รายงานการสัมมนาเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารธุรกิจ**, หน้า 2, 6-13. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.

Leepiyachat, Sutin, Pichaiwarutama, Narisa, and Na Nakhon, Atisuda. 2007. "Sufficiency in Private Business." **Journal of the Economy and Society** 44, 4: 8. (in Thai).

สุทิน ลีปิยะชาติ, นริสา พิชัยวรุฒมะ และอาทิสุดา ณ นคร. 2550. "ความพอเพียงในธุรกิจเอกชน." **วารสารเศรษฐกิจและสังคม** 44, 4:

Thailand. Office of the National Economic and Social Development Board. 2007. **Sufficiency Economy Implications and Applications** [On-line]. Available: http://www.nesdb.go.th/Md/book/booksuffwork__thai.pdf (in Thai).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. **การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง** [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก: http://www.nesdb.go.th/Md/book/booksuffwork__thai.pdf

Thailand. Office of the National Economic and Social Development Board. 2008. **Summary of the Tenth National Economic and Social Development Plan in 2007-2011** [On-line]. Available: <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p10/plan10/data/สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ%20ฉบับที่%2010.pdf> (in Thai).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2551. **สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554** [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก: <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p10/plan10/data/สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ%20ฉบับที่%2010.pdf>

Wiriyaipat, Nipa. 2009. "Business Leaders and the Sufficiency Economy Movement in Organization." **University of the Thai Chamber of Commerce Journal** 29, 4: 156-158. (in Thai).

นิภา วิริยะพิพัฒน์. 2552. "ผู้นำธุรกิจกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร." **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย** 29, 4: 156-158.

Yomsin, Ajara. 2013, June 23. "The Difference: Investor "Values" and Investor "Price"." **Bangkokbiznews** [Online newspaper]. Available: <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/finance/personal/20130623/512705/ความต่างนักลงทุนมูลค่ากับนักลงทุนราคา.html> (in Thai).

อัจฉรา โยมสินธุ์. 23 มิถุนายน 2556. “ความต่าง:
นักลงทุน ”มูลค่า” กับนักลงทุน ”ราคา”.”
กรุงเทพธุรกิจ [หนังสือพิมพ์ออนไลน์].

เข้าถึงจาก: [http://www.bangkokbiznews.com/
home/detail/finance/personal/20130623/
512705/ความต่างนักลงทุนมูลค่ากับนักลงทุน
ราคา.html](http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/finance/personal/20130623/512705/ความต่างนักลงทุนมูลค่ากับนักลงทุนราคา.html)



Assistant Professor Nipa Wiriya Pipat received her Master's Degree in Education from Chulalongkorn University. She is currently a lecturer in the Graduate Management Program, School of Business, University of the Thai Chamber of Commerce. Her courses include modern business and service management.