

ถอดบทเรียนการส่งเสริมจริยธรรม : ผลสำเร็จจากภาคเอกชนสู่การพัฒนาจริยธรรมในภาครัฐ

อาชีพรับราชการเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและราชการจึงต่างกับภาคเอกชน ผลกำไรโดยตรงแก่ผู้กระทำและเป็นผู้ที่ประชาชนคาดหวังว่าจะเป็นและรักษาประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ ปัจจุบันการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ได้ถูกกำกับด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นหลักธรรมาภิบาลโดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ฯลฯ นอกจากนั้นยังกำกับด้วยบุคคลด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งประกอบด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันมีที่มาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ จรรยาและวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่สำคัญคือทำอย่างไรที่จะปลูกฝังหรือกระตุ้นจิตสำนึกให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลอันจะส่งผลประโยชน์ตามเป้าหมายและบทบาทของการเป็นข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน



การให้บริการสาธารณะ เพื่อยังประชาชนโดยส่วนรวม งานเนื่องจากการลงทุนที่ไม่หวังหน่วยงาน และข้าราชการเองก็ผู้นำบริการที่ดี ให้ความเป็นธรรม

ภาคเอกชนแม้จะมีบริบทที่แตกต่างจากราชการ แต่หลายแห่งได้มีการพัฒนาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน ภายใต้หลักบรรษัทภิบาล การสร้างค่านิยมร่วม การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และที่สำคัญได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานเพื่อความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การได้เห็นตัวอย่างในบริบทที่แตกต่างกันถือได้ว่าเป็นการเปิดโลกทัศน์ และท้าทายความคิดในการนำไปประยุกต์ใช้ สำหรับภาคเอกชนชั้นนำที่จะถอดบทเรียนในครั้งนี้ ได้แก่ บริษัทบารูมดีไซน์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทของคนไทย ที่ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทชั้นนำที่มีรางวัลการันตีหลายด้าน อาทิ รางวัลธรรมาภิบาลดีเด่น รางวัลหน่วยงานดีเด่นแห่งชาติ ๒๕๕๒ จัดโดยสำนักเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ รางวัลนักออกแบบดีเด่น ๓ ปีซ้อน จากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (สนช.) รางวัลชนะเลิศผลงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปี ๒๕๕๕ จากสำนักงานพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.) รวมไปถึงรางวัลด้านงานดีไซน์ที่ได้รับในต่างประเทศในหลายครั้ง บริษัทที่สอง ได้แก่ บริษัทเอเชียพีริซัน จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทของคนไทยอีกแห่งหนึ่งที่ได้รับการรับรองระบบคุณภาพเฉพาะสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ มีการจัดการมาตรฐานสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ มีระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นประจำปี ๒๕๕๗ จากกระทรวงอุตสาหกรรม และรางวัลแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานดีเด่นจากกระทรวงแรงงานประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๕๐ (ติดต่อกัน ๓ ปี) ทั้งยังเป็นหน่วยงานตัวอย่างในการเผยแพร่

ประสบการณ์การสร้างคนดีในองค์กรมาหลายสิบปี และบริษัทที่สาม ได้แก่ บริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับบรรษัทภิบาลติดต่อกันมาหลายปีทั้งจาก Finance Asia และ Corporate Governance Report in Asia (ปี ๒๕๕๑-๒๕๕๔) เป็นต้น ทั้งสามบริษัทมีจุดเด่นในเรื่องการส่งเสริมบรรษัทภิบาลและคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานที่น่าสนใจต่อการนำไปปรับใช้



หน่วยงานดีเด่นของชาติ
ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๕๒



๑. วิกฤต คือโอกาสเพื่อการเปลี่ยนแปลง



๑.๑ ปี ๒๕๓๘ บริษัทบาธรูมดีไซน์ จำกัด เป็นบริษัทจัดทำนํายอุปกรณ์ตกแต่งห้องนํ้าโดยนํ้าเข้ามาจากต่างประเทศในเบื่องต้นดูเหมือนธุรกิจมีแนวโน้มจะไปได้ด้วยดี แต่เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจปี ๒๕๔๐ ทำให้ราคาค่าต้นทุนการนํ้าเข้าสูง ประกอบกับบริษัทมีหนี้สินคั่งค้าง และความต้องการใช้สอยในประเทศหดหายไป ทำให้บริษัท

แทบจะไม่มีรายได้เพียงพอต่อการจ่ายเงินเดือนพนักงาน ประชานกรรมการบริษัท (ดร.วิชมงคล เบญจธนะฉัตร) ผู้ซึ่งไม่ยอมหยุดนิ่งและมักคิดนอกกรอบอยู่เสมอ ได้มีโอกาสศึกษาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และผนวกเข้ากับองค์ความรู้ที่เป็นวิถีพุทธ ตกผลึกได้หลักการสำคัญในการบริหารธุรกิจอย่างพอเพียง โดยมี keyword สำคัญ คือ การสร้างความสมดุล อันเนื่องมาจากความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน (ความพอประมาณ คือ การทำในสิ่งที่ตนรักและถนัดพึ่งพาตนเองได้ มีการวางแผนการเงินอย่างรอบคอบ และการประหยัด (reduce recycle reuse) ความมีเหตุผล คือ การเข้าใจในเหตุปัจจัยหรือผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรมและด้วยความรัก มีความถึ้วรอบคอบคำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด และการมีภูมิคุ้มกัน คือ การดำเนินงานอย่างบูรณาการจนเกิดเป็นภูมิคุ้มกันที่สามารถป้องกันผลกระทบจากภายนอกในหลาย ๆ ด้าน เช่น ป้องกันโดยการวางระบบการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง เป็นต้น สิ่งแรกที่เป็นเป้าหมายของบริษัท คือ การสร้างแบรนด์ของคนไทยเองเพื่อมิให้ต้องพึ่งพาต่างชาติ สำหรับเป้าหมายขององค์กรที่คาดหวัง คือ ความสุข ที่ไม่ใช่มาจากรายได้หรือผลกำไร ส่วนกระบวนการขับเคลื่อนที่ใช้ คือ การใช้ความรัก โดยมุ่งหวังให้ทุกคนในองค์กรรักในสิ่งที่มี ยินดีในสิ่งที่ให้ และรักผู้อื่นเสมือนคนในครอบครัว

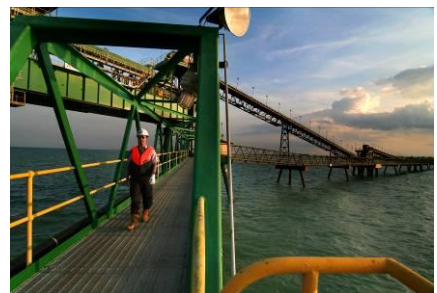
บริษัทเอเชีย พรีซิชั่น จำกัด ปัจจุบัน



๑.๒ ในปีเดียวกัน บริษัทเอเชีย พรีซิชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทของคนไทย ก่อสร้างตัวด้วยการผลิตชิ้นส่วนโลหะสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่ก่อตั้งในปี ๒๕๓๘ ขณะที่ธุรกิจโรงงานเล็ก ๆ พร้อมด้วยพนักงานจำนวนประมาณ ๑๕ คน กำลังจะไปด้วยดี แต่เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี ๒๕๔๐ อุตสาหกรรมยานยนต์ซบเซา ยอด

สั่งซื้อจากลูกค้าลดลงทันที ๗๐% จากแนวคิดเดิมที่มุ่งหวังแสวงหากำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียว ประธานบริหารบริษัท (นายอภิชาติ การุณกรสกุล) สังเกตเห็นว่า ในวันที่ตัวเองเศร้า ลูกน้องก็เศร้า ต่างคนต่างเริ่มเห็นถึงความลำบาก แม้ตนเองลำบากก็ยังพอมีสตางค์อยู่ แต่ลูกน้องยังไม่มีหวังและการจะไปหางานข้างนอกทำไม่ยิ่งต้องพูดถึงเลยเพราะหาไม่ได้ เมื่อเกิดวิกฤตบรรยากาศในช่วงนั้นเป็นช่วงที่ทุกคนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันในองค์กรมากขึ้น ในขณะที่ก่อนหน้านี้มีความสัมพันธ์กันเป็นแบบนายจ้างและลูกจ้าง ลูกจ้างก็ทำไป นายจ้างก็ดูไป อย่างไรก็ดีองค์กรไม่ได้นิ่งดูตายได้พยายามสื่อสารให้พนักงานได้รู้ความเป็นไปขององค์กรอยู่เสมอโดยติดบอร์ดข่าวให้พนักงานทราบในทุกสัปดาห์เพื่อร่วมแรง ร่วมใจเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทั้งยังใช้โอกาสนี้ปรับปรุงโรงงานด้วยโครงการ ๕ ส. โดยมีที่ปรึกษาจากภาครัฐเข้ามาช่วย รวมทั้งผู้บริหารเองเป็นผู้สอนพนักงานด้วยตนเองในช่วงตอนเย็นหลังเลิกงาน ที่ เป็นความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตพื้นฐานทั่วไป จุดดังกล่าวเป็นจุดสำคัญที่ทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานมีมากขึ้นเพราะนอกจากการ Train แล้ว ยังได้รู้ความเป็นไปของพนักงาน ได้เห็นความลำบากและความทุกข์ใจของพนักงานมากยิ่งขึ้น ต่อมาประธานบริหารได้มีโอกาสไปปฏิบัติธรรมที่ยุวพุทธิกสมาคม เกิดความซาบซึ้งและเข้าใจเกี่ยวกับความสุขที่มีใช้มาจากเงินทองแต่เป็นความสุขจากการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และได้มีโอกาสรับทราบเรื่องราวความกตัญญูของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวต่อสมเด็จพระย่าและความรักความห่วงใยของพระองค์ต่อพสกนิกรผู้ยากไร้ ทำให้มุมมองความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและความหมายของการมีชีวิตอยู่เปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง จุดนี้เองที่นำไปสู่ปณิธานขององค์กรในเวลาต่อมาว่า “มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน”

๑.๓ สำหรับบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการด้านเหมืองแร่ โดยเฉพาะ ถ่านหิน ซึ่งนำมาใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆ และ ธุรกิจการผลิตไฟฟ้า โดยได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเมื่อปี ๒๕๒๖ ในชื่อว่า "บริษัทเหมืองบ้านปู จำกัด" เนื่องจากเป็นชื่อหนึ่งในอำเภอสี จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นสถานที่ดำเนินการแห่งแรก ต่อมาได้เปลี่ยนจากธุรกิจรอบครัวไปเป็น



บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อปี ๒๕๓๒ เป็นต้นมา วิกฤตที่เกิดขึ้นกับบริษัทบ้านปูน่าจะเป็นจากการขาดแหล่งทรัพยากร เนื่องจากการทำเหมืองแร่ต้องไปในที่มีแหล่งทรัพยากรซึ่งในประเทศไทยเริ่มมีจำนวนลดน้อยลง บริษัทฯ จึงได้ขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศ เช่น ประเทศอินโดนีเซียโดยได้ซื้อเหมืองและนำบริษัทจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์ที่นั่น และยังมีธุรกิจที่ประเทศจีนซึ่งมีทั้งเหมืองถ่านหิน

๔ ข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน : ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้

และโรงไฟฟ้า ซึ่งในปี ๒๕๕๓ ได้ขยายธุรกิจเหมืองถ่านหินไปที่ออสเตรเลียและมองโกเลียเนื่องจากมีแหล่งสำรองถ่านหินค่อนข้างมาก โดยที่ในปี ๒๕๕๔ เป็นต้นมาบริษัทได้ตัดสินใจดำเนินกลยุทธ์เน้นไปที่การเป็นบริษัทชั้นนำด้านพลังงานถ่านหินในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เนื่องจากพิจารณาจากพื้นฐานทักษะความเชี่ยวชาญของบริษัท ประกอบกับความสามารถในการแข่งขัน จึงนำมาสู่การทยอยขยายธุรกิจอื่นที่ไม่ใช่ธุรกิจหลักของบริษัท เช่น ธุรกิจแร่อุตสาหกรรมธุรกิจท่าเรือ การลงทุนธุรกิจไฟฟ้าที่ไม่เกี่ยวข้องกับพลังงานถ่านหิน เป็นต้น ปัจจุบัน บริษัทฯ มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจถ่านหินเป็นหลัก และลงทุนในฐานธุรกิจที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งในประเทศไทย อินโดนีเซีย จีน ออสเตรเลีย และมองโกเลีย ด้วยเหตุนี้บริษัทบ้านปู จึงไม่ใช่บริษัทที่มีพนักงานเฉพาะคนไทย แต่มีพนักงานที่เป็นชาวต่างชาติด้วย จึงนับได้ว่าเป็นกลุ่มธุรกิจข้ามชาติขนาดใหญ่

๒. แนวทางบ่มเพาะคนดี

๒.๑ วิสัยทัศน์ของบริษัทบาร์ธูมดีไซน์ ที่ว่า “ ในปี ๒๐๒๐ บริษัทฯ จะเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมสินค้าในท้องน้ำ ๑ ใน ๕ ของโลก โดยเน้นการดีไซน์ เทคโนโลยี และรูปแบบการใช้งาน บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณค่าต่อผู้บริโภค พนักงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นองค์กรที่ยั่งยืน ”



จุดเริ่มต้นของบริษัทที่มีเพียง ๑ คูหา ต่อมาเพิ่มเป็น ๖ คูหา และมีโรงงานประกอบและผลิตสินค้าของตัวเองที่ อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานี ขนาดพนักงาน ๖๐๐ คน เกิดขึ้นได้ด้วยหลักแห่งความสมดุลตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประการแรก คือความสมดุลระหว่างคน - โลก - และผลกำไร (People - Planet - Profit) เพราะหากบริษัทคำนึงถึงแต่การเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดหรือผลกำไรเป็นตัวตั้ง การดำเนินธุรกิจในลักษณะนี้คงมีส่วนไม่น้อยที่จะเป็นการเอาเปรียบพนักงานและชุมชน ซึ่งการสร้างธุรกิจที่ยั่งยืนจึงต้องทำให้คนในองค์กรมีความสุข รวมทั้งเรียนรู้ที่จะแบ่งปันความสุขให้แก่ผู้อื่นด้วย สมดุลในส่วนที่สอง

๕ ข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน : ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้

คือ ความสมดุลขององค์กร คือ ให้เป็นองค์กรที่พึ่งพาตนเองได้ (พอประมาณ) สามารถเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ (มีเหตุผล) และสามารถปรับตัวเพื่อการแข่งขัน (มีภูมิคุ้มกัน) สมดุลที่สาม คือ ความสมดุลของคนในองค์กร ซึ่งต้องมีความสมดุลทั้ง ๒ ส่วนคือการมีเงื่อนไขความรู้คู่กับคุณธรรม สมดุลที่สี่ คือ สมดุลที่เป้าหมายได้แก่ ประโยชน์และความสุขที่ได้รับจากการทำงาน

นอกจากนั้นหลักการบริหารแนวพุทธที่บริษัทฯ นำมารวมไว้เป็นหลักในการทำงานร่วมด้วย คือ การยึดหลักที่ว่าต้องมีความสุขในทุกขั้นตอนของการทำงาน ได้แก่ ๑. ผลิตให้มาก (อิทธิบาท ๔) คือ ทำในสิ่งที่เรารักให้มาก จะทำให้การทำงานเหมือนเป็นงานอดิเรก ๒. ใช้แต่พอดี (สันโดษ) คือ มีความสุขจากสิ่งที่เรามีสิ่งที่เราเป็น อยู่อย่างพอเพียง ๓. ช่วยเหลือช่วยผู้อื่น (สังคหวัตถุ ๔) คือ มีความสุขจากการแบ่งปันให้กับพนักงาน ลูกค้า และสังคม



หลักสำคัญในการบ่มเพาะคนดีของบริษัท คือ : การปฏิบัติต่อพนักงานเสมือนหนึ่งพี่น้อง (หมายเหตุ : ลูกค้าเสมือนพ่อแม่ ส่วนคู่ค้าและชุมชนเสมือนญาติในครอบครัว) โดยส่งเสริมให้เกิดการซึมซับ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ดังนี้

๑. ดำเนินการจ้างงานและการจัดการทางทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม โดยให้ค่าจ้างในระดับที่สูงกว่ามาตรฐานและมีการจ่ายโบนัสทุกปี

๒. ส่งเสริมคุณธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต อดทนมีความเพียร และรอบคอบแบ่งปันโดยกำหนดจรรยาบรรณของบริษัท ได้แก่

- ๒.๑ การรักษากฎหมายและบรรทัดฐานของสังคม
- ๒.๒ ความรับผิดชอบต่อแต่ละบุคคลต่อชื่อเสียงของบริษัทฯ
- ๒.๓ การให้ความเคารพผู้อื่น
- ๒.๔ ความปลอดภัย สุขภาพ และสภาพแวดล้อม
- ๒.๕ ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์
- ๒.๖ การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและการบริจาคเพื่อการกุศล

๖ ข้าราชการ ข้าราชการแผ่นดิน : ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน (ตามเงื่อนไขความรู้ในหลักเศรษฐกิจพอเพียง) เช่น มีแผนการฝึกอบรมของพนักงานประจำปี ส่งพนักงานไปฝึกอบรมสัมมนา การมอบทุนการศึกษาให้พนักงานได้ศึกษาต่อตั้งแต่ระดับ ปวช.-ปริญญาโท หรือให้พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถมีส่วนร่วมในการสอนและพัฒนาเพื่อนพนักงานหลังเลิกงาน เช่น อบรมคอมพิวเตอร์ และมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อการเรียนรู้

๔. จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานและบุตรอย่างเพียงพอ ได้แก่ สนับสนุนโครงการช่วยพนักงานปลดหนี้ จัดสวัสดิการทุนการศึกษาบุตร จัดสวัสดิการดูแลบุตรพนักงานทุกตอนเย็นและวันเสาร์ พร้อมอาหารว่าง ช่วยเหลือเงินทุนการศึกษาบุตรแก่พนักงานที่เสียชีวิต เยี่ยมบ้านพนักงานที่ครอบครัวป่วย มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้พนักงาน บริการอาหารกลางวันฟรี โดยมีกับข้าว ๒ อย่างเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยพนักงานร่วมกันกำหนดเมนูอาหาร จัดส่งอาหารให้พนักงานที่ต้องไปปฏิบัติงานนอกสถานที่และจัดอาหารเย็นสำหรับผู้ทำงานล่วงเวลา มีการตรวจสอบสารเสพติด และให้โอกาสแก่ผู้ติดยาได้ไปบำบัดแต่ถ้ากลับมาเสพยาอีกก็จะให้ออกจากงานทันที



๕. จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตพนักงาน เป็นต้นว่าการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ ได้แก่ มีเครื่องดนตรีให้เล่นในช่วงพักผ่อน มีการสอนการทำขนมหลังเลิกงาน จัดกิจกรรมโยคะ ตั่งชมรมตามความสนใจ เช่น ชมรมพระเครื่อง จัดหาอุปกรณ์กีฬาให้ออกกำลังกายในตอนกลางวัน ให้พนักงานได้หยุดในวันเกิด ๑ วันเพื่อได้ทำบุญและมีกิจกรรมกับครอบครัว มีการมอบเค้กวันเกิดล่วงหน้าและของขวัญวันเกิด เช่น ให้เป็นเงินหรือบัตรชมภาพยนต์

๖. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรัก ความกตัญญู เช่น มอบการ์ดวันเกิดให้ พ่อแม่โดยบริษัทจัดส่งให้ และนิมนต์พระมาทำบุญสังฆทานให้กรณีบุพการีเสียชีวิตไปแล้ว มอบการ์ดอวยพรให้แก่คู่ครองในวันครบรอบแต่งงาน

๗. จัดกิจกรรมเสริมสร้างการแบ่งปัน ประหยัด เสียสละ การแบ่งหน้าที่และบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เช่น

- ในทุกวันพุธ พนักงานจะต้องสลับกันไปทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ๑ อย่างให้แก่ชุมชนโดยไม่รับสิ่งตอบแทนใด ๆ ในละแวกใกล้ที่ทำงาน เช่น ที่บ้านเด็กอ่อนรังสิต และบ้านพักคนชรารังสิต โดยการช่วยดูแลเด็กและคนชรา ซ่อมรถจักรยาน ทำความสะอาดเรือนนอนและบริเวณโดยรอบบ้าน จัดทำป้ายเชิญชวนให้มาช่วยกันดูแลหรือบริจาคช่วยเหลือ จัดกิจกรรมตัดแว่นให้ผู้สูงอายุ ช่วยเหลือและซ่อมแซมอุปกรณ์ในสถานสงเคราะห์ เช่น ล้างห้องน้ำ ทำห้องน้ำใหม่ ติดตั้งเครื่องทำน้ำอุ่น ติดตั้งพัดลม ติดตั้งพระติดผ้าม่าน เป็นต้น

- ให้พนักงานแบ่งเงินรางวัล ๑๕ % จากที่บริษัทให้มาเนื่องในวันเกิด เพื่อนำมาซื้อขนมหรือผลไม้ให้เพื่อนร่วมงานได้มีความสุขร่วมกัน



- เชิญชวนพนักงานบริจาคโลหิตให้สภากาชาดปัสละ ๓ ครั้ง และบริจาคอวัยวะโดยผู้บริหารเป็นผู้นำการบริจาค

- ส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรที่ใช้ประโยชน์ในงานไม่ได้มาเป็นประโยชน์ เช่น นำน้ำใช้จากการทดสอบอ่างน้ำวนมา Recycle ใหม่ การนำเศษอะคริลิกหลังการผลิตมาจัดทำกล่องบริจาคให้มูลนิธิต่างๆ จัดทำตุ๊กตาของพนักงาน ตุ๊กตา VCD ชั้นวางเอกสาร และป้ายต่างๆ เป็นต้น

- จัดทำโครงการ “พี่น้องบาร์ธูม ดีไซน์ช่วยเหลือสังคม” โดยให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเสียสละค่าขนม ค่าน้ำ และอื่น ๆ เพียงเดือนละ ๒๕ บาท และบริษัทสมทบเงินเพิ่มอีก ๑ เท่าเพื่อไปซื้อข้าวสารให้แก่เด็ก ๆ ที่กำลังศึกษาอยู่ในถิ่นทุรกันดาร

- จัดอาสาสมัครช่วยกันการก่อสร้างโรงเรียน เช่น โรงเรียนบ้านห้วยโป่ง อ.แม่ลาน้อย จ.แม่ฮ่องสอน และดำเนินการในโรงเรียนอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

๘ ข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน : ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้

■ มีการเดินทางไปสอนหนังสือให้กับเด็ก ๆ บนดอยร่วมกับครูบนดอย เช่น ที่ ศศช. บ้านกรูโบ อ.อุ้มผาง จ.ตาก

- มีการเดินทางนำสิ่งของเข้าไปบริจาคในพื้นที่ทุรกันดาร เป็นต้น

๘. จัดกิจกรรมการปฏิบัติจริงตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (การลดค่าใช้จ่าย) ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น สนับสนุนให้พนักงานจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่ายครัวเรือน ส่งเสริมการทำนาข้าวชีวภาพเพื่อนำข้าวสารมาใช้เป็นอาหารให้พนักงาน มีการเลี้ยงปลาเบญจพรรณในบ่อหน้าโรงงาน ปลุกผักสวนครัวไร้สารพิษในแปลงที่ดินหน้าโรงงานหรือในอ่างอาบน้ำที่ขารุดเพื่อให้พนักงานซื้อในราคาถูก เพาะเลี้ยงเห็ดนางฟ้าเพื่อจำหน่ายในราคาถูกให้พนักงาน ฝึกอบรมให้พนักงานทำก้อนเห็ดเพื่อเป็นรายได้เสริม ปลุกผักไฮโดรลิกเพื่อจำหน่ายเพื่อจำหน่ายในราคาถูก ทำน้ำยาล้างจานและน้ำยาซักผ้าใช้เอง



๙. เสริมสร้างให้พนักงานตระหนักในการประพฤติตนตามหลักศีลธรรมอันดีงาม โดยสอดแทรกการส่งเสริมคุณธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในวันที่มี Morning talk ของฝ่ายบริหาร พนักงานทุกคนจะร่วมกันท่องหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จัดโครงการรณรงค์ให้พนักงานถือศีล ๕ โดยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมปฏิบัติธรรม ทุกวัน ศุกร์-อาทิตย์ ที่วัดปัญญานันทาราม จังหวัดปทุมธานี นอกจากนั้นพนักงานยังได้มีโอกาสร่วมทำบุญใส่บาตรในทุกวันเสาร์ที่ ๒ ของเดือน มีการจัดทำซีดีเพลงธรรมะแจกแก่พนักงานและผู้สนใจทั่วไป จัดทำปฏิทินรายปี และ ส.ค.ส.ในวันปีใหม่ เพื่อเผยแพร่ธรรมะและหลักคำสอนต่างๆ เป็นต้น

๑๐. ร่วมกิจกรรม/โครงการเพื่อการส่งเสริมอาชีพ การศึกษา ศาสนา สิ่งแวดล้อม สาธารณสุข และร่วมเป็นเครือข่ายการทำงานเพื่อชุมชนและสังคมกับองค์กรต่างๆ เช่น มูลนิธิชัยพัฒนา มูลนิธิแพทยาสาสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี มูลนิธิสืบนาคะเสถียร โครงการพระเมตตาสมเด็จย่า โครงการรางวัลครูเจ้าฟ้ากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ เป็นต้น

กิจกรรมทั้งหมด เป็นความมุ่งหวังของบริษัทบาธรูมดีไซน์ฯ ที่ต้องการให้พนักงานมีการขับเคลื่อนการทำงานด้วยความรัก และมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกัน

๒.๒ วิสัยทัศน์ของบริษัทเอเชียปริซิชั่น จำกัด (มหาชน) กำหนดไว้ว่า “ผู้ชำนาญระดับโลกในการผลิตชิ้นส่วนโลหะความเที่ยงตรงสูง” หลักสำคัญในการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพคือศักดิ์ศรี สามัคคีเพิ่มผลผลิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของพนักงาน คือ มีวินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู อันเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มาก และได้ให้น้อมนำพระบรมราโชวาทมาปฏิบัติเพื่อบ่มบ่มจิตใจคนดี คือ “มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน”



จากผลของความทุ่มเทของทุกคนในบริษัทเอเชียปริซิชั่นฯ ทำให้ยอดขายและผลกำไรของบริษัทเพิ่มขึ้นทุกปี พร้อมกับการขยายกำลังการผลิตและการจ้างงานโดยระดมให้เกินกำลัง เช่น เลือกกลุ่มลูกค้าที่มีความแน่นอนเป็นหลักและเน้นการลงทุนจากผลกำไรมากกว่าการกู้เงินมาดำเนินการ ในที่สุดเมื่อตัดสินใจว่าจะดำเนินธุรกิจนี้ต่อไปอย่างถาวร ประธานบริหารจึงเห็นควรให้พนักงานได้ย้ายไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าเดิมถึงแม้จะต้องลงทุนสูง นั่นคือ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี การตัดสินใจนี้อยู่บนพื้นฐานการให้ความสำคัญแก่พนักงานมากกว่าระยะทางในการขนส่งสินค้าให้ลูกค้าท่ามกลางสภาพแวดล้อมใหม่ที่เต็มไปด้วยบริษัทต่างชาติที่มีพร้อมในทุกด้าน และกลยุทธ์การแข่งขันตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่สิ่งที่บริษัทคิดได้ถึงความต่างของตนเองกับบริษัทอื่น คือ ความเป็นคนไทย จึงต้องชูเรื่องความเป็นไทย สร้างองค์กรของคนไทยที่ต่างชาติสร้างไม่ได้ ทุกวันนี้บริษัทเติบโตขึ้นได้อย่างการเป็นผู้ให้ พร้อมกับการให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเข้าร่วมเป็นกรรมการอิสระและประธานคณะกรรมการบริษัท จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม บนพื้นฐานของความคิดที่ว่า ธุรกิจต้องดูแลตนเองได้อย่างเข้มแข็ง และต้องสร้างคุณประโยชน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเหมาะสมเป็นธรรมไปพร้อม ๆ กัน.... จึงจะแสดงถึงคุณค่าที่แท้จริงของการมีอยู่ของธุรกิจนั้น ๆ

การให้ความสำคัญกับจิตใจและมุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงลึกกับพนักงาน เป็นรากฐานสำคัญของบริษัทในการบ่มเพาะคนดีเพื่อเป็น “วิถีคนดีของเอเชียปริซิชั่น” การดำเนินงานที่ใช้มีดังนี้

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงานและใช้เวลาดูแลพนักงานอย่างเต็มที่ โดยเข้ามาโรงงานทุกวัน เดินในสายการผลิต และมีทัศนคติว่าพนักงานทุกคนต่างมีความดีเป็นพื้นฐานในตัว และทีมผู้บริหารทั้งหมดต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๒. ระบบการสื่อสารภายใน เน้นให้มีการสื่อสารต่อกันด้วยถ้อยคำที่ไพเราะไม่เบียดเบียนหรือตำหนิซึ่งกันและกัน หรือพูดจาหักหน้าห้ำหั่นกันแต่ใช้ถ้อยคำที่เสริมพลังและความรู้สึกที่ดี รวมทั้งการใช้

ภาษากายการจับมือ โอบกอดกันเป็นประจำภายใต้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมโดยผู้บริหารลงมือทำเป็นตัวอย่าง ในทุกครั้งเมื่อสิ้นสุดการประชุมทุกคนจะยืนขึ้นพร้อมกันกล่าวหลักสำคัญในการปฏิบัติงานและคำขวัญโดยพร้อมเพรียงเพื่อสร้างความตระหนักรู้และมุ่งมั่นทำความดีร่วมกัน

๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งความปลอดภัย อาชีวอนามัยจนได้มาตรฐานและมีการทำ ๕ ส และตรวจติดตามเป็นประจำทุกเดือน

๔. ปรับเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสม ไม่ให้ทิ้งห่างจากบริษัทต่างชาติมากเกินไป ปรับค่าจ้างรายวันให้เป็นรายเดือน และลดจำนวนวันทำงานจากทุกวันเสาร์เป็นเสาร์เว้นเสาร์ รวมทั้งมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๕. พนักงานมีโอกาสดำเนินงานตามสายการผลิตหรือฝ่ายงานของตน ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนทั้งระบบการขึ้นเงินเดือน ค่าตำแหน่งตามความชำนาญ และสามารถเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานได้ มีระบบประเมินผลที่ย้ำให้หัวหน้างานในแต่ละระดับให้ทำความเข้าใจทั้งก่อนและหลังการประเมิน และมีการพัฒนาระบบการประเมินในส่วนที่เป็นจุดอ่อนให้เหมาะสมในระยะต่อไป

๖. ปรับระบบสวัสดิการ ทั้งในเรื่องรถรับ-ส่ง โรงอาหารที่จัดเตรียมข้าวสวยและข้าวเหนียวให้รับประทานฟรีทั้งกลางวัน กลางคืน ห้องสันทนาการ มีโทรทัศน์ที่มีสาระและบันเทิงที่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน มีวงดนตรีที่บรรเลงโดยพนักงาน มีห้องพักผ่อนนอนหลับ มุมห้องสมุดให้ความรู้ และแพทย์ที่มาดูแล

๗. ส่งเสริมกระบวนการปลูกฝังคุณธรรม ความดีให้เกิดการตระหนักรู้ มีโอกาสได้รับประสบการณ์นั้นด้วยตนเอง มีการกระทำซ้ำๆ เป็นประจำอย่างต่อเนื่องจนเป็นอุปนิสัยประจำตัวของบุคคลผู้นั้นในที่สุด กิจกรรมสร้างคนให้เป็น “วิถีคนดีของเอเชียปริทัศน์” กำหนดคุณสมบัติของพนักงานไว้ ๕ ประการ คือ วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู

๗.๑ โครงการที่ปฏิบัติเป็นประจำสำหรับทุกคนสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

- การส่งเสริมวินัยทุกวันพุธตอนเช้า โดยมีการเข้าแถวเคารพธงชาติ ทำสมาธิ ๕ นาทีกล่าวทักทายเพื่อนร่วมงาน หลังจากนั้นรับฟังพระบรมราโชวาทหรือข้อคิดหรือข่าวสารของบริษัทกล่าวคำปฏิญาณและคำขวัญอันหนักแน่น

- หลักสูตร “โครงการภูมิใจไทยเต็มร้อย” เป็นการจัดให้ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการฝึกวินัยในค่ายทหารเป็นเวลา ๒ วัน ๑ คืน เพื่อให้เห็นถึงความรักชาติ ความเสียสละ ความอดทน ความเป็นระเบียบ ตรงต่อเวลา ความพร้อมเพรียงและแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้นยังจัดให้ครูฝึกทหารได้มาเยี่ยมและเข้าร่วมเป็นกรรมการตรวจ ๕ ส. ทุกเดือน ปัจจุบันเป็นหลักสูตรภาคบังคับสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และทบทวนสำหรับพนักงานที่ทำงานอยู่เดิม การปรับระบบวินัยในการทำงานจะเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงาน ลดการออกกฎระเบียบที่เข้มงวดและเป็นความภูมิใจที่ไม่ต้องมีใครมาบังคับ

๑๑ ข้าราชการ เข้าของแผ่นดิน :ซื้อสัตย์ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้



- หลักสูตรโครงการศึกษาพระบรมราโชวาท และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นการปลูกฝังตอกย้ำข้อคิดและแรงบันดาลใจดีๆ โดยส่งเสริมให้หัวหน้างานและผู้บริหารทุกคนศึกษาหนังสือ ๖๐ พระบรมราโชวาทแล้วนำมาถ่ายทอดในที่ประชุมให้พนักงานรับฟังว่าได้ข้อคิดในเรื่องใดที่ประทับใจและจะตั้งใจยึดถือปฏิบัติตาม โดยดำเนินการในช่วง ๑๒.๓๐-๑๓.๐๐ น. ของทุกวันเป็นเวลา ๔ วัน นับเป็นเวลาฝึกอบรม ๔ ชั่วโมง รวมทั้งอาจได้เคยฟังคำพระบรมราโชวาทองค์ที่ประธานบริหารได้นำมากล่าวในทุกวันพุธด้วย

- เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเติมพลังความรักให้แก่นัก โดยอาศัยวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในวิถีไทย ให้เห็นคุณค่าของความดีงามความเกื้อกูลระหว่างเพื่อนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เป็นหลักสูตรที่ต้องเรียนรู้ไปคู่กับวิทยาการและเพื่อนผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้มีโอกาสทบทวนตนเองไปกับวิทยาการ

- โครงการเอเซียอาสา เพื่อให้พนักงานให้ลด ละ เลิก อบายมุข ๓ อย่าง ได้แก่ เหล้า บุหรี่ และการพนัน หากทำได้บริษัทจะสมทบเงินในกองทุน “เอเซีย...อาสา” ทุกเดือนตามที่พนักงานลงชื่อ โดยที่จะสมทบให้ชื่อละ ๓๐ บาทเพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมของพนักงาน ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นเงินที่มาจากการทำงานดีของพนักงานอย่างแท้จริง



- โครงการส่งเสริมผู้ปฏิบัติธรรม เพื่อพัฒนาจิตใจในเชิงลึกโดยไม่ถือเป็นวันลาหลักสูตร ๘ วัน หรือ ๓ วัน พร้อมให้ชุดขาวและรถรับ-ส่ง

- โครงการรณรงค์เรื่องโลกร้อน เช่น การแยกขยะ การให้ความรู้เรื่องโลกร้อน การ Recycle การทำน้ำยาล้างมือจากน้ำหมักชีวภาพที่ได้จากเศษอาหารทั้งหมด

- โครงการส่งเสริมการทำความดีตลอดทั้งปี เช่น เปิดโอกาสให้มีการทำบุญวันเกิดของพนักงาน จัดงานวันเด็กภายใต้ชื่อ “ลูกรักพนักงาน” โครงการครอบครัวเป็นสุข คู่รักหวานแหวว

(วันวาเลนไทน์) โครงการส่งเสริมความกตัญญู วันพ่อ วันแม่ การเสียสละวันหยุดมาพัฒนาโรงงาน (Big Cleaning Day) โดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลาแต่บริษัทจะจ่ายเงินเข้ากองทุนเพิ่มเท่าจำนวนพนักงานที่มาทำกิจกรรม

■ ถือเป็นข้อตกลงร่วมกันที่บุคลากรทุกคนจะ ลงทุนเวลาส่วนตัวยังน้อย ๔๘ ชั่วโมงต่อปี ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองต่างๆ เพิ่มเติมจากหลักสูตรการพัฒนาทักษะความรู้ในเวลางานปกติ

๗.๒ โครงการที่สนับสนุนให้ปฏิบัติโดยจิตอาสา

■ จัดตั้งโครงการกองทุนพัฒนาบ้านเกิด จากเดิมเริ่มให้ที่ ๑๐ ทุน จนปัจจุบันเป็น ๘๐ ทุน ทุนละ ๓,๐๐๐ บาท โดยให้พนักงานเขียนโครงการขอรับทุนเพื่อไปทำสาธารณะประโยชน์ให้กับท้องถิ่นของตนในโอกาสที่กลับไปเยี่ยมบ้านในช่วงวันหยุดปีใหม่และสงกรานต์ โดยพนักงานนอกจากได้รับทุนแล้ว บริษัทยังมีจดหมายชมเชยท้องถิ่นที่ได้บ่มเพาะคนดีให้มาร่วมงานกับบริษัท โครงการนี้ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดีที่พนักงานได้สัมผัสกับความสุขจากการเป็นผู้ให้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้ตอบแทนผู้มีพระคุณ (พ่อ แม่ ท้องถิ่น บ้านเกิด แผ่นดิน ประเทศชาติและพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว) ด้วยการทำความดีอย่างเต็มกำลังในทุกโอกาส

■ ส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการจิตอาสาหรือสาธารณะประโยชน์ เช่น การบริจาคโลหิต การเลี้ยงอาหารและให้ความอบอุ่นกับเด็กด้อยโอกาสในสถานสงเคราะห์ การปลูกป่า การซ่อมจักรยานให้โรงเรียน การให้ทุนการศึกษาเด็กยากจน การช่วยบรรเทา น้ำท่วม การช่วยซ่อมแซมโรงเรียน การสละเงินค่าของขวัญปีใหม่เพื่อซื้อคนชรา การไปช่วยสอนภาษาอังกฤษ กิจกรรมช่วยเหลือวัดที่เป็นสถานสงฆ์ของไปช่วยผู้ประสบภัยสึนามิ หมู่บ้าน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้



เสื้อกันหนาวมอบให้เด็กและในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูสงเคราะห์ เช่น วัดพระบาทน้ำพุ ผีก่อบรมอาสาสมัครพิทักษ์ เป็นต้น

■ ได้ร่วมทำงานเป็นเครือข่ายกับ สสส. ในการรณรงค์งดเหล้า เข้าพรรษา

■ ได้มีการพัฒนา “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ”

ได้เป็นบริษัทนำร่องที่ได้รับรองมาตรฐาน MS QWL (ระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) และโครงการ Happy Workplace ของจังหวัดชลบุรี ภายใต้การสนับสนุนของ สสส. ซึ่งเป็นโครงการสนับสนุนการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตแบบบูรณาการ

■ ได้เข้าร่วมโครงการที่เป็นมาตรการป้องปรามภัยยาเสพติดในโครงการ To be number one และโรงงานสีขาว เป็นต้น

ทั้งนี้ ทุกโครงการ พนักงานได้มีส่วนร่วมกับองค์กร โดยได้จัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขของพนักงานซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานทุกระดับและมาจากการเลือกตั้ง ร่วมกับฝ่ายพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อกำหนดกิจกรรมในการสร้างคนดีและคนเก่ง

๒.๓ วิสัยทัศน์ของบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) คือ “เป็นบริษัทพลังงานแห่งเอเชียที่มีความฉับไว และมุ่งมั่นในการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในฐานะองค์กรที่มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม ยึดมั่นในความเป็นมืออาชีพและมีความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม” ส่วนพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับหลักบรรษัทภิบาล คือ ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนแก่ทุกกลุ่มที่มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน ชุมชน และสังคม และเนื่องจากบริษัทบ้านปู มีธุรกิจหลายประเทศ จึงตั้งใจว่าจะเป็นพลเมืองที่ดีของทุกประเทศในการดำเนินธุรกิจเช่นกัน

ปณิธานของบริษัทบ้านปู คือ “อุตสาหกรรมที่ดีจะต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กับสังคมและสิ่งแวดล้อม” ด้วยการสร้างความสำนึกรับผิดชอบต่อ และสร้างวัฒนธรรมองค์กร หรือค่านิยมที่เรียกว่า “บ้านปู สปิริต” ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้ชาวบ้านปูในทุกที่ทุกประเทศทำงานร่วมกันได้



“บ้านปู สปิริต” ประกอบด้วย

๑. นวัตกรรม (Innovation) เนื่องด้วยชาวบ้านปู ต่างมีเป้าหมายสำคัญในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีความกล้าคิดริเริ่ม ทำงานในเชิงรุก และท้าทาย สามารถยืดหยุ่นและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี เน้นการคิดนอกกรอบและการคิดล่วงหน้า

๒. ยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity) หมายถึง ชาวบ้านปู จะประพฤติตนภายใต้กรอบจริยธรรม มีความซื่อสัตย์และ โปร่งใส มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างซื่อสัตย์และ ยึดมั่นในพันธะสัญญา ตั้งมั่นในวินัยและความถูกต้อง

๓. ห่วงใยเอาใจใส่ (Care) ชาวบ้านปู ต้องเป็นคนเปิดเผย มีน้ำใจ อ่อนน้อมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เคารพและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกคนรวมถึงบุคคลภายนอกอื่นๆ

๔. มีพลังร่วม (Synergy) ชาวบ้านปูทุกคนมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน จึงต้องมองหาความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีม มีความเป็นธรรม และมีเครือข่ายที่แน่นแฟ้นและมองหา Spirit พลังร่วมในทุกชั้นงานที่ทำ

คุณชนินทร์ ว่องกุศลกิจ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กล่าวว่า “บ้านปู สปิริต” จะไม่เฉพาะคำพูดแต่จะต้องปฏิบัติให้ได้จริงในทุกแห่งที่มีคนบ้านปู และสามารถร่วมกันแสดงถึงความเป็นบ้านปูได้ในทุก ๆ วันของการทำงาน

ค่านิยม ๔ ตัวนี้ จะแบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนของการเป็นคนเก่ง คือ นวัตกรรม (Innovation) และมีพลังร่วม (Synergy) ส่วนของการเป็นคนดี คือการยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity) และความห่วงใยเอาใจใส่ (Care)

หลักสำคัญในการบ่มเพาะคนดีตามวัฒนธรรมองค์กร “บ้านปู สปิริต” มีแนวทางดังนี้

๑. มีการสื่อสารในองค์กรให้รับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรนี้ โดยจัดทำ website ภายใน และมีตัวแทนที่เรียกว่า Banpu Change Leader (BCL) เป็น Change Agent เพื่อสื่อสารการนำนโยบายไปสู่การกระทำ ซึ่ง BCL Team นี้จะมีการประชุมทุกปีเพื่อดูว่าปีนี้ จะ Implement บ้านปู สปิริตด้วย แผนงานและกิจกรรมใด และจะมีการสื่อสารให้ทราบทั่วทั้งองค์กร นอกจากนั้นยังมีการสื่อสารโดยตรงจากผู้บริหารระดับสูงในการประชุมร่วมกันโดยจะมีการเล่าประสบการณ์ (Session telling story) ในการสร้าง “บ้านปู สปิริต” ที่จะต้องประกาศเป็นค่านิยมร่วมของพนักงานทั้งที่อยู่ในประเทศไทย อินโดนีเซีย และจีน เป็นต้น

แนวทางการสื่อสารบ้านปูสปิริต

'Banpu spirit' Story Telling by Senior Management



With K.Chanin Vongkusolkrit, CEO

K. Akaraphong Dayananda, Head of Strategy & Business Development

๒. กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น ๒ ส่วน คือ Performance หรือ Business ให้ ๖๐ % โดยเป็นไปตาม KPI ที่ตกลงกัน และอีกส่วนหนึ่งคือ บ้านปู สปิริต คิดเป็น ๔๐ % จึงเป็นเรื่องของผลงานและความประพฤติประกอบกันและใช้ระบบ work flow online

Behavioral Appraisal

Annual Performance Appraisal 100 %

Business 60 %
Behaviors 40 %



BANPU

Page : 20

๓. การประเมินการคงอยู่ของบ้านปู สปิริต โดยมีการสำรวจทุกสิ้นปี ในทุกประเทศและทุกระดับของพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนในการปรับปรุงต่อไป

๔. กำหนดแนวทางการปฏิบัติตามบรรษัทภิบาล โดยจัดทำนโยบายบรรษัทภิบาลและคู่มือจริยธรรมธุรกิจ ซึ่งอิงตามหลักบรรษัทภิบาลและหลักสากลของ OECD โดยมีคณะกรรมการบริษัทเป็นหน่วยขับเคลื่อน

๕. ในจัดทำนโยบายบรรษัทภิบาล และวิสัยทัศน์จะต้องผ่านคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบ มีการก่อตั้งคณะกรรมการอิสระเข้ามากำกับกิจการงานของบริษัทด้วย

๖. มีการนำนโยบายบรรษัทภิบาล ที่ชี้แนะเกี่ยวกับนโยบายด้านจริยธรรมว่ามีอะไรบ้าง (What is) และคู่มือจริยธรรมธุรกิจ ที่ชี้แนะความสำเร็จของการดำเนินการว่าเป็นอย่างไร (How to) โดยทุกคนในหน่วยงานต้องรับทราบและสามารถนำไปปฏิบัติได้ เอกสารทั้งสองเล่มนี้จะใช้เป็นมาตรฐานจริยธรรมของชาวบ้านปูทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด ซึ่งมีแนวทางไปสู่การปฏิบัติดังนี้

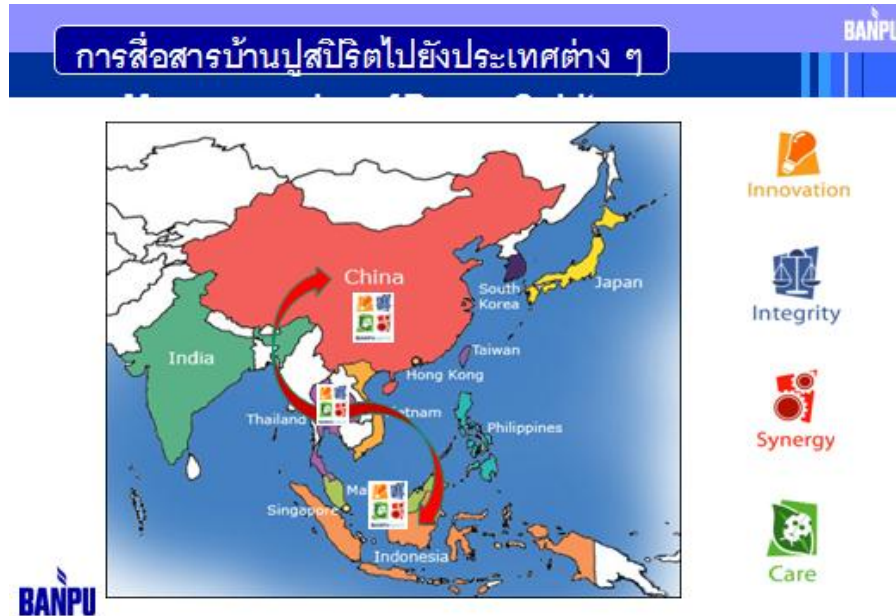
- พนักงานทุกคนจะได้รับทราบความคาดหวังของบริษัทและเหตุผลที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายบรรษัทภิบาลและคู่มือจริยธรรมธุรกิจ

- มีการจัดพิมพ์เผยแพร่เอกสารนโยบายบรรษัทภิบาล คู่มือจริยธรรม และ“บ้านปู สปิริต” เป็นภาษาต่างๆ สำหรับพนักงานในแต่ละประเทศ เช่น ภาษาไทย อินโดนีเซีย จีน อังกฤษ และเผยแพร่ใน Website

- มีการจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติด้านบรรษัทภิบาล

- มีการทำความเข้าใจกับผู้บริหารทุกระดับ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบทบาทของผู้บริหารตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อเป็นต้นแบบให้กับ

พนักงาน หรือที่เรียกว่า (CG in my department) รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ประเมินตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้และเสนอแผนงานในการปฏิบัติตามผู้มีส่วนได้เสียในทุกกลุ่มรวมทั้งการเปิดช่องทางการสื่อสารต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและเป็นธรรมในทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย



- สร้าง mascot สำหรับสื่อสารในระดับพนักงานเรียกว่า Mr. CG (Corporate Governance) คือ หนูน้อยสดใสใจดีที่จะมาเล่าเรื่องราวข่าวสารเกี่ยวกับบรรษัทภิบาล เพื่อให้พนักงานมองว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ สนุกสนานและสัมผัสได้ในชีวิตประจำวัน
- นำเสนอเอกสารข่าว CG talk of the town เพื่อชี้ให้เห็นว่าการไม่ทำตามบรรษัทภิบาลจะมีผลอย่างไรบ้าง รวมทั้งสื่อสารผ่าน intranet และให้พนักงานร่วมกันตอบคำถามที่โยงไปที่จริยธรรมธุรกิจ (code of conduct) ว่าประพฤติปฏิบัติเช่นนี้จะไปตามประเด็นใดของกลุ่ม รวมทั้งมีบทสัมภาษณ์ผู้บริหารว่ามีการนำหลัก CG มาใช้อย่างไร และบริษัทบ้านปู ควรเป็นอย่างไร เพื่อเป็นการสื่อสารเรื่อง CG ไปยังทุกระดับ



■ ทุกปลายปี จะมี CG Day โดยใช้โอกาสนี้ให้ผู้บริหารได้มาสื่อสารให้พนักงานทราบว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญ CG อย่างไร และแต่ละปีจะมีการกำหนด Theme ของงาน ไม่เหมือนกันอย่างเช่น ปีแรกใช้ CG Every day - Every where - Every one คือไม่ว่าคุณจะอยู่ที่ไหนก็ต้องนำหลักนี้ไปใช้ ปีถัดมาใช้ว่า Stand up & Speak out เป็นการตอกย้ำให้ทุกคนไม่ลังเลที่จะแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแจ้งข้อมูลและเบาะแสหากมีข้อร้องเรียนหรือพบเห็นการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม นอกจากนั้นยังมี Theme เกี่ยวกับ Make it real คือการนำเสนอเรื่องจริงที่เกิดขึ้นในบ้านปู หรือ Black or White เป็นต้น โดยในวันดังกล่าวจะมีการยกย่องและมอบรางวัลแก่พนักงานที่เป็นตัวอย่างด้าน Integrity ด้วย

■ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแสดงความเห็นและร้องเรียนในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการกระทำของบริษัทฯ มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับข้อร้องเรียน และจัดทำแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นความรับผิดชอบต่อสังคม

■ จัดระบบรับข้อร้องเรียนด้านบรรษัทภิบาลและจริยธรรมธุรกิจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มลูกค้า กลุ่มผู้ถือหุ้นและนักลงทุน และกลุ่มพนักงาน โดยส่งข้อร้องเรียน มายังคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและสรรหา ผ่านช่องทางในการรับข้อร้องเรียน ๒ ช่องทาง คือทางไปรษณีย์ และทางอีเมล

ทั้งวัฒนธรรมองค์กร บ้านปู สปิริต ซึ่งเทียบได้กับการประเมินสมรรถนะ รวมทั้งนโยบายบรรษัทภิบาลและคู่มือจริยธรรมธุรกิจซึ่งเป็นมาตรฐานจริยธรรม คือ เครื่องมือสำคัญของบริษัทบ้านปู ในการสื่อสารและเสริมสร้างจิตสำนึกคุณธรรมของพนักงานอย่างเป็นเอกภาพ ทั้งยังมีพยายามนำไปใช้ดำเนินการ (Implemment) ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

๓. ไม่ต้องรอถึงวิกฤต ก็ทำได้ ถ้าลงมือทำ

จากการ วิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการเพื่อการส่งเสริมและบ่มเพาะจริยธรรมให้แก่พนักงานในองค์กรภาคเอกชน ทั้ง ๓ แห่ง ดังกล่าว พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาปรับใช้ในภาคราชการโดยไม่ต้องรอให้เกิดวิกฤต ก็ทำได้ ถ้าลงมือทำ ดังนี้

๑. องค์กรควรมีหลักยึดในการดำเนินงานส่งเสริมจริยธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้เดินมาถูกทางแล้ว และยืนยันถึงผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น เช่น บริษัทบารูมดีไชน่า ซึ่งมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานคล้ายกับบริษัทเอเชียปริซิชั่น แต่ด้วยมีหลักทฤษฎี โดยเฉพาะหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ร่วมกับหลักทางพุทธศาสนา ทำให้การดำเนินงานมีหลักประกันความสำเร็จที่อ้างอิงได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๒. ทุกองค์กรภาคเอกชนที่นำเสนอในครั้งนี้ต่างมีเป้าหมายตรงกัน คือ ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขจริยธรรมของบริษัทบารูมดีไชน่า (ชื่อสัตย์ สุจริต อดทน มีความเพียร และรอบคอบแบ่งปัน) คุณสมบัติของพนักงานของบริษัทเอเชีย ปริซิชั่น (วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู) และบ้านปู สปิริต (นวัตกรรม ยึด

มันความถูกต้อง ห่วงใยเอาใจใส่ และพลังร่วม) ทุกหัวข้อไม่ได้จบลงเพียงแค่นี้ในกระดาษ แต่ผู้รับผิดชอบกลับต้องทำทุกวิถีทางให้เกิดผลจริงขึ้นมาได้ โดยเฉพาะการสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารลงมาเกิดความตระหนักรู้ ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่พนักงานได้ รวมทั้งให้แต่ละบุคคลได้มีโอกาสรับประสบการณ์ตรงในการเป็นผู้ให้ และได้เห็นคุณค่าของคุณธรรม จริยธรรมจากสถานการณ์ที่ตนประสบได้ในชีวิตประจำวัน เช่น ความมีวินัย การแบ่งปันความสุขให้ผู้อื่น การแสดงความกตัญญูทักท้วงที่เป็นต้น ทั้งในและนอกสถานที่ทำงานหรือในห้องฝึกอบรม รวมทั้งตอกย้ำให้มีการกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นอุปนิสัยและวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

๓. การส่งเสริมจริยธรรมจะสำเร็จอย่างยั่งยืน ต้องดำเนินการควบคู่กับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม เช่น การดูแลทางก้าวหน้าของข้าราชการแต่ละคน การให้เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม การพัฒนาและฝึกอบรมตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ระบบสวัสดิการ สภาพแวดล้อม และการดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง นอกจากนั้นอาจพิจารณาให้มีการประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรในระดับที่สูงขึ้น เช่น ในสัดส่วน ร้อยละ ๓๐-๔๐ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นต้น

๔. การริเริ่มหรือผลักดันจริยธรรมในองค์กรไม่จำเป็นต้องมาจากนโยบายของผู้บริหารโดยตรงเสมอไป แท้จริงแล้วสามารถเริ่มได้จากความตั้งใจจริงของแต่ละบุคคล แม้ว่าจากกรณีศึกษาของทั้ง ๓ บริษัท จะมีผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและลงมาร่วมขับเคลื่อนหรือกำหนดนโยบายด้วยตนเอง แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไปว่าการที่ผู้บริหารไม่เห็นด้วยจะทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรจริยธรรมได้ เพราะหลายเรื่องอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งเมื่อจุดประกายความสำเร็จ จนบุคคลอื่นเริ่มเห็นคุณค่า ก็สามารถขยายผลการดำเนินการต่อไปได้

๕. ควรหาเอกลักษณ์ หรือจุดแข็งขององค์กรหรือในตัวข้าราชการที่แสดงถึงความโดดเด่น ที่จะสามารถพัฒนาเอกลักษณ์ดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น เช่น มีการให้บริการเป็นเลิศ มีทีมทำงานที่เป็นเลิศ ซึ่งเมื่อพัฒนาเรื่องใดให้โดดเด่นเป็นประจักษ์แล้ว จะส่งผลในการดำเนินการเรื่องอื่นๆ ต่อไป

๖. ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมในการเสริมสร้างวินัยในตน หรือการสร้างความรักความผูกพันต่อกันของข้าราชการ รวมถึงการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อบุคคลอื่นที่ให้มีการคิดดี พูดดี ทำดี ต่อกัน หรือการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ เนื่องจากเป็นพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมของการอยู่ร่วมกันของคนทั้งในที่ทำงานและในสังคมทั่วไป และเป็นพื้นฐานของการพัฒนาให้เกิดจิตสำนึกต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๗. ควรจัดตารางกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมตลอดทั้งปี โดยมีทั้งกิจกรรมที่กำหนดให้ทุกคนต้องเข้าร่วม หรือกำหนดการเข้าร่วมเฉพาะบางกลุ่มเป้าหมาย โดยให้มีตัวแทนข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการดำเนินการดังกล่าวด้วย เช่น ตั้งในรูปคณะทำงาน เป็นต้น

๘. ควรมีการประเมินผล หรือให้มีการ Record ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการที่เป็นทีมจัดกิจกรรม และข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

๙. ควรมีการสำรวจระดับความผาสุกในการทำงานของข้าราชการและการคงอยู่ของวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของแต่ละบุคคลเป็นประจำทุกปี เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาในส่วนที่ยังอ่อนอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

๑๐. กิจกรรมที่อาจนำมาปรับใช้ในภาคราชการได้ เป็นต้นว่า กำหนดให้ทุกคนต้องมีการบำเพ็ญประโยชน์หรือมีการพัฒนาตนเองอย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมงต่อ ๖ เดือน จัดหลักสูตรที่เป็นการฝึกความมีวินัยในตนเอง การทำ ๕ ส และหลักสูตรสร้างความรักความผูกพันในองค์กร การถ่ายทอดพระบรมราโชวาทเพื่อสื่อนำไปปฏิบัติ การจัดทำคู่มือจรรยาและพฤติกรรมจริยธรรมข้าราชการที่พึงปฏิบัติ การวางระบบรับข้อร้องเรียนและกลไกการดำเนินการต่างๆ การส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการจิตอาสาต่างๆ การจัดกิจกรรมผู้บริหารพบข้าราชการและสื่อสารเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างจริยธรรมในบุคคล การจัดทำ mascot ให้เป็นสื่อรณรงค์ การจัดกิจกรรมรณรงค์จริยธรรม ๑ วันโดยมี Theme ของงานที่ดึงดูดความสนใจ การจัดกิจกรรมที่สะท้อนถึงความเสียสละ ความมีส่วนร่วม การแบ่งปันอย่างสม่ำเสมอและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน เช่น การทำบุญตักบาตร งานอาสาสมัคร งานเสียสละทรัพย์ สิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การแสดงความกตัญญูต่อบุพการี และสถาบัน ฯลฯ การสำรวจการคงอยู่ของค่านิยมที่พึงประสงค์และวัฒนธรรมองค์กร การจัดกิจกรรมส่งเสริมการร่วมแรงร่วมใจระหว่างสำนักงาน เช่น ประหยัดพลังงาน การทำ ๕ ส. ฯลฯ การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติจริงในเรื่องที่ทำได้ เช่น การประดิษฐ์วัสดุเหลือใช้เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงาน การปลูกผักสวนครัวเพื่อนำมารับประทานร่วมกัน เป็นต้น

๑๑. การทำกิจกรรมเพื่อสังคมโดยดำเนินการร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับภาพลักษณ์ และการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การเป็นเครือข่ายร่วมกับ สสส. ที่จะลดละเรื่องการสูบบุหรี่ในที่ทำงานหรือสถานที่ราชการ ซึ่งนอกจากจะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพแล้วยังลดมลภาวะที่จะเกิดกับบุคคลข้างเคียงอีกด้วย หรือร่วมกับศูนย์คุณธรรมในการสรรหาบุคคลคุณธรรมเพื่อถอดบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ ฯลฯ โดยได้ชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีบุคคลตัวอย่างในด้านคุณธรรม เป็นต้น

๑๒. สิ่งที่แตกต่างกันกับภาคราชการที่เห็นได้จากการวิเคราะห์ในครั้งนี้ คือ การที่บริษัทเอกชนสามารถสนับสนุนเงินกองทุนเพื่อการทำความดีในโครงการต่างๆ เช่น การมอบรางวัลให้แก่พนักงานในวันเกิด การสนับสนุนเงินกองทุนเพื่อให้พนักงานรับไปพัฒนาบ้านเกิด การสมทบเงินกองทุนให้แก่พนักงานที่สามารถลด ละ เลิก อบายมุขได้ หรือลงทุนจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งของเพื่อบริจาคให้หน่วยงานที่ขาดแคลน เป็นต้น อย่างไรก็ตามหากส่วนราชการใดที่สามารถจัดหาเงินกองทุนกลางเพื่อใช้ประโยชน์ในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ของข้าราชการแล้ว ก็อาจพิจารณาส่งเสริมกิจกรรมการทำความดีของข้าราชการดังกรณีตัวอย่างข้างต้นก็จะเกิดประโยชน์อย่างสูงได้อีกทางหนึ่ง

๑๓. บริษัทบ้านปู เป็นตัวอย่างที่สะท้อนว่า บริษัทไม่ได้มีพนักงานเฉพาะในประเทศไทย แต่มีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวมทั้งพนักงานที่ไม่ใช่คนไทยในประเทศต่างๆ จึงเป็นตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าแม้ข้าราชการส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในประเทศไทย แต่ก็ยังมีข้าราชการอีกเป็นจำนวนไม่น้อยที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ ดังนั้นบุคคลเหล่านี้ก็จำเป็นต้องได้รับการหล่อหลอมให้เป็นบุคคลคุณภาพเช่นเดียวกัน นอกจากนั้นหากภูมิภาคนี้มีการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้ว ก็มีความเป็นไปได้ว่าจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ

ทำงานระหว่างข้าราชการในหลายประเทศสมาชิกอาเซียนมากขึ้น จึงอาจต้องมีการกำหนดค่านิยมหลักที่เป็นสากลร่วมกัน และค่านิยมเฉพาะเพื่อให้ข้าราชการยึดถือเมื่อมาปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งการเปิดโอกาสในการรับค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่ ๆ ของประเทศต่างๆ ซึ่งจะทำให้รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมมีมุมมองที่เปลี่ยนไปและน่าศึกษามากยิ่งขึ้น

การส่งเสริมจริยธรรมในตัวบุคคล และองค์กรกล่าวได้ว่าเป็นความพยายามในการปลูกฝังการทำความดีเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันต่อสิ่งชั่วร้ายภายนอก โดยเฉพาะการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนที่ตนเองและพวกพ้องพึงจะได้ รวมทั้งการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์อันมิชอบอันจะนำมาสู่ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันต่อไป อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวอาจถูกคัดค้านในสายตาของคนบางคน เช่น ถูกมองว่าเป็นการสร้างภาพเป็นเพียงกลยุทธ์เพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรในระดับสูง หรือเป็นการสร้างความยุ่งยาก วุ่นวายให้แก่ข้าราชการ อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่เห็นด้วยต่างๆ นานา ผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการฝ่าฟันกระแสต่อต้านคัดค้านนี้ต่อไป และเชื่อได้ว่าความมุ่งมั่น หุ่่มเททำความดีนั้นย่อมสามารถเอาชนะทุกสิ่งและผลของความมุ่งมั่นนั้นจะปรากฏเห็นผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังเช่นบริษัทต้นแบบ ๓ แห่งที่ได้ถอดบทเรียนเพื่อการนำเสนอในครั้งนี้

เขียนโดย ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ.

พ.ศ. ๒๕๕๕

เอกสารและแหล่งข้อมูลอ้างอิง

๑. เทปการบรรยายเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อการเป็นบริษัทที่ดีเด่น
โดย นางสาวสุวรรณะ สมสวัสดิ์ ผู้จัดการฝ่ายบริษัทและกำกับดูแลกิจการ
บริษัทบ้านปูจำกัด (มหาชน)
ในการสัมมนาเรื่อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาจริยธรรมและธรรมาภิบาลในราชการ
พลเรือน ในวันอังคารที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ณ ห้องกษัตริย์ศึก ๒ ชั้น ๔
โรงแรมเดอะ ทวิน ทาวเวอร์ ถนนรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จัดโดยสำนักงาน ก.พ.
๒. เทปการบรรยายเรื่อง จริยธรรมและธรรมาภิบาลเชิงประยุกต์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ของพนักงานและองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทบาธรูมดีไซน์ จำกัด
โดย ดร.วัชรมงคล เบญจชนะฉัตร ประธานกรรมการบริษัทบาธรูมดีไซน์ จำกัด
ในการสัมมนาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน ในวันจันทร์ที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๖ ณ ห้องกษัตริย์ศึก ๒ ชั้น ๔
โรงแรมเดอะ ทวิน ทาวเวอร์ ถนนรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จัดโดยสำนักงาน ก.พ.
๓. เทปการบรรยายเรื่อง จริยธรรมและธรรมาภิบาลเชิงประยุกต์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของ
พนักงานและองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทเอเชีย พรีซิชั่น จำกัด (มหาชน)
โดย นายสมฤทธิ์ สว่างคำ ที่ปรึกษาบริษัทเอเชีย พรีซิชั่น จำกัด (มหาชน) และ
ผู้อำนวยการสถาบันสร้างคนดี บริษัทสร้างคนดี จำกัด
ในการสัมมนาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน” วันศุกร์ที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๖ ณ ห้องกษัตริย์ศึก ๒ ชั้น ๔
โรงแรมเดอะ ทวิน ทาวเวอร์ ถนนรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
จัดโดย สำนักงาน ก.พ.
๔. วรรณา ประยุกต์วงศ์ และปาริณา ประยุกต์วงศ์ , คุณธรรมคู่กำไร : ประสบการณ์บ่มเพาะ
คนดี จาก เอเชีย พรีซิชั่น, พิมพ์ครั้งที่ ๑ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม
(ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ๒๕๕๒.
๕. ตัวอย่างความสำเร็จการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับองค์กรธุรกิจ
พิมพ์ครั้งที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจาก
พระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ,มปท.

๒๒ ข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน : ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้

๒๓ ข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน : ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้