

งานที่นำไปสู่อิสรภาพ





กรมสุขภาพจิต

ที่ปรึกษา

นพ.อำพล จินดาวัฒนะ
นพ.อุกฤษฏ์ มีลินทางกูร

อำนวยการประสานงาน

นรีชา อัครวีระกุล
ณนุต มธูรพจน์
จรินทร์ คงศรีจันทร์
นวันดา จัดหงษา

จัดพิมพ์ และเผยแพร่โดย

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.)
ชั้น 2 อาคาร 88/37 ทิวาเนทท์ 14 ตำบลลาดหญ้า อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
โทรศัพท์ 0-2590-2304 โทรสาร 0-2590-2311
เว็บไซต์ www.nationalhealth.or.th

คำนิยม

ถ้าถามว่าหากจะเปลี่ยนแปลงโลกไปสู่โลกแห่งการอยู่ร่วมกันด้วยสันติระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติแล้ว อะไรสำคัญที่สุด คำตอบอาจจะมีหลากหลาย แต่คงจะไม่ลงตัวถ้าไม่ใช่การมี “หัวใจของความเป็นมนุษย์”

ไม่มีสัตว์ชนิดใดที่สามารถทำลายโลกได้ เพราะสัตว์อยู่ตามธรรมชาติ ธรรมชาติไม่ทำลายธรรมชาติ แต่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ผิดธรรมชาติได้ จึงทำลายโลกได้ มนุษย์มีความโลภมากผิดธรรมชาติ และสามารถคิดเทคโนโลยีที่ขยายความโลภให้มากยิ่งขึ้นที่สุด เทคโนโลยีที่นั่นคือเงิน ในขณะที่อาหารเป็นของจริง แต่เงินไม่ใช่ของจริง ลองนึกภาพดูว่าจำนวนเงินนั้นเราสามารถเติมตัวเลขเพิ่มเข้าไปเท่าไรก็ได้ เช่น ๑๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐... เติมนับจนสุดขอบฟ้าเลยก็ได้ แสดงว่ามันไม่ใช่ของจริง แต่เป็นมายาคติที่มาขยายความโลภออกไปอย่างไม่สิ้นสุด

เมื่อมนุษย์มาถือการพัฒนาที่เอาเงินเป็นตัวตั้ง ก็เท่ากับเอาความโลภอันไม่มีที่สิ้นสุดเป็นตัวตั้ง การพัฒนาแบบนี้จึงไปทำลายทรัพยากรนานาชนิดเพื่อเปลี่ยนให้เป็นตัวเลขให้มากขึ้นๆ โลกจึงถูกทำลายมากขึ้น ครอบงวนธรรมชาติและระบบการอยู่ร่วมกันจนวิกฤติและเครียดไปหมด จนไม่มีทางออกด้วยการ “พัฒนา”

แต่มนุษย์ก็มีธรรมชาติที่พิเศษสุดอยู่อย่างหนึ่ง ตามคำว่า “มนุษย์” นั้นเอง มนุษย์แปลว่าจิตใจสูง มนุษย์ต่างจากสัตว์ตรงที่มีจิตใจสูง

จิตใจสูง หมายถึง จิตใจที่เห็นแก่คนอื่นและสิ่งอื่นอย่างไม่นำเชื่อ เพราะ
อย่างนี้ มนุษย์จึงมีความดีที่สามารถทำเรื่องดีได้อย่างสูงสุด เนื่องจาก
ความดีสุดๆ นี้เป็นศักยภาพในความเป็นมนุษย์เท่านั้น เราจึงเรียกกันว่า
“หัวใจของความเป็นมนุษย์” ทุกคนเคยสัมผัสหัวใจของความเป็นมนุษย์
มาด้วยกันทุกคนและรู้ว่ามีให้ความรู้สึกที่อบอุ่นและเป็นสุขอย่างล้ำลึก
เพียงใด

ในกระแสรายของอารยธรรมวัตุนิยม บริโภคนิยม เงินนิยม ก็ยังมีเรื่องดีดี หรือเรื่องที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์อยู่ในทุกพื้นที่ เพราะมันเป็นธรรมชาติอีกด้านหนึ่งของมนุษย์ ถ้าเราบันทึกเรื่องราวดีดีมาเผยแพร่กัน มนุษย์ก็จะมีความสุขและมีกำลังใจมากขึ้น ความสุขและความดีเป็นเรื่องที่ระบาดได้ สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) พยายามเคลื่อนไหว “สังคมไทยหัวใจมนุษย์” และพยายามส่งเสริมให้มี “ธนาคารของเรื่องราวดีดี” หวังว่าเรื่องราวดีดีเล่มนี้ จะเข้าไปสัมผัสส่วนลึกในจิตใจของผู้คนอย่างกว้างขวาง ด้วยสัมผัสส่วนลึกในจิตใจเท่านั้น ที่จะช่วยให้โลกงดงมน่าอยู่

ศ.พ.ประเวศ วะสี

คำนิยม

แม้เราจะเพียรพยายามสร้างและรณรงค์ ส่งเสริม “สังคมแห่ง
สุขภาวะ” ในรูปแบบต่างๆ มากมายเพียงใด แต่สังคมแห่งสุขภาวะที่แท้จริง
ย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนสังคมปราศจากเสียซึ่ง
“หัวใจของความเป็นมนุษย์” หรืออาจสรุปคร่าวๆ ได้ว่า “คนที่มีคุณภาพ
ความดีอยู่ในหัวใจ” ย่อมมีจิตสำนึกห่วงใยทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สรรพชีวิตทั้ง
มวล และสิ่งแวดล้อม และเมื่อบุคคลผู้นั้นลงมือกระทำการใดๆ เขาก็จะ
กระทำอยู่บนพื้นฐานของการไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ทุกคนและทุกสิ่ง
เหล่านั้น

เมื่อราวต้นปีที่ผ่านมานี้ คณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด
และมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่ผลการวิจัยใน
วารสารการแพทย์บริติช เมดิคัล มีเนื้อหาสำคัญสรุปได้ว่า จากการศึกษา
พฤติกรรมกลุ่มตัวอย่างกว่า 4,700 คน เป็นเวลา 20 ปี พบว่า “ความสุข”
สามารถติดต่อแพร่จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้ ด้วยการได้รับทราบ
เรื่องราวและพบเห็นบุคคลที่มีความสุข และเมื่อบุคคลหนึ่งได้เข้าไปอยู่ใน
เครือข่ายแห่งความสุขแล้ว เขาก็จะทำให้เพื่อนฝูงญาติพี่น้อง และคนใกล้ชิด
มีโอกาสที่จะมีความสุขเพิ่มขึ้นไปด้วย เพราะภาวะทางอารมณ์ของคนเรา
ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวเราเพียงคนเดียว แต่ยังเกี่ยวพันกับการกระทำและ
ประสบการณ์ของผู้อื่นด้วย ไม่ว่าจะเป็นบุคคลที่เราเกี่ยวข้องกับโดยตรง
หรือไม่ได้รู้จักเป็นการส่วนตัวก็ตาม ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า ความสุขเป็น
โรคติดต่ออย่างหนึ่ง

ด้วยนัยเดียวกันนี้ “หัวใจของความเป็นมนุษย์” ก็น่าจะเป็นโรคติดต่อได้เช่นกัน และเรื่องราวที่ดีที่สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) ได้รวบรวมไว้ในหนังสือเล่มนี้ รวมถึงอีกหลายเรื่องราวที่รวบรวมไว้ในธนาคารเรื่องราวดีดีแห่งชาติ ก็น่าจะช่วยให้ “หัวใจของความเป็นมนุษย์” ติดต่อแพร่ขยายไปยังคนไทยทุกคนได้อย่างกว้างขวาง และเมื่อนั้น ก็คงจะกล่าวได้เต็มปากเต็มคำว่า “สังคมไทยคือสังคมแห่งสุขภาวะ”

นพ.มงคล ณ สงขลา

ประธานคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์
การสร้างสังคมสุขภาวะที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์

คำนำ

การเปลี่ยนแปลง - วลียอดฮิตแห่งปี 2551
แท้จริงแล้วการเปลี่ยนแปลงคือสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาแห่งการดำรงอยู่ของมนุษยชาติ ภายใต้นามที่อาจเรียกได้ว่า “*การพัฒนา*”
นับแต่ที่มีการพัฒนาเกิดขึ้น วิถีชีวิตของมนุษย์ยิ่งออกห่างจาก “*ธรรมชาติ*” อันเป็นต้นกำเนิดของชีวิตและวัฒนธรรมมากขึ้นทุกที จนทำให้ “*ธรรมชาติแห่งหัวใจของความเป็นมนุษย์*” เริ่มเปลี่ยนแปลงไป

.....
ธรรมชาติแห่งความเคารพและเกรงกลัวในปรากฏการณ์ธรรมชาติ
เปลี่ยนไปเป็นความมั่นใจและความหวังการที่จะเข้าควบคุมธรรมชาติ
ธรรมชาติแห่งความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือแบ่งปันระหว่างเพื่อนมนุษย์ เปลี่ยนไปเป็นการค้ากำไรและเอาตัวเอาเปรียบ
ธรรมชาติแห่งการดำรงอยู่ด้วยความเรียบง่าย เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์
หึ่งพั้งและต่างตอบแทนกับธรรมชาติ เปลี่ยนไปเป็นการผลิตด้วยเทคโนโลยี
ทันสมัยที่คำนึงถึงปริมาณมากกว่าคุณภาพของสิ่งแวดล้อมและสรรพชีวิต
ธรรมชาติแห่งการมองเห็นความงามของภูเขา ป่าไม้ ลำธาร ท้องฟ้า
ขลุ่ย ในฐานะของทรัพยากรเพื่อส่วนรวม เปลี่ยนไปเป็นการครอบครองและ
ตีมูลค่าในรูปของตัวเงิน

.....
ท้ายที่สุดแล้ว ความเปลี่ยนแปลงที่มีเศรษฐกิจและเงินเป็นตัวตั้ง
กลับนำสังคมมนุษย์ไปสู่ผลกระทบมากมาย

ป่าไม้ที่ลดลง มลพิษที่เพิ่มขึ้น ภัยธรรมชาติที่รุนแรง การขาดแคลนอาหารและแหล่งน้ำ

ความล้มเหลวของชุมชน ความเจ็บป่วย ความเหลื่อมล้ำทางสังคม หนี้สินท่วมหัว ฯลฯ

มนุษย์ทุกคนล้วนได้รับผลกระทบนี้ ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เพราะตระหนักถึงผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย ทั้งปวง จึงมีผู้คนกลุ่มเล็กๆ หลากหลายกลุ่ม ได้เริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง บนแนวทางของการกลับคืนสู่ธรรมชาติให้มากที่สุด

เช่นเดียวกับผู้คนจากทุกภาคส่วนในสังคมไทยที่มีส่วนร่วมในการร่าง “พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550” เพื่อมุ่งหวังให้เป็นกฎหมายที่เป็นเครื่องมือ กลไกในการเชื่อมประสานและขับเคลื่อนสังคมไทยไปสู่ “สังคมสุขภาวะ”

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) ได้ดำเนิน “โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การสร้างสังคมสุขภาวะที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์” ขึ้น โดยเล็งเห็นว่า สังคมสุขภาวะที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์นั้นต้องอาศัยการพัฒนาประเทศอย่างสมดุล ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไป ภายใต้บริบทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคมทุกภาคส่วนในสังคม เข้ามาร่วมขับเคลื่อนด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์เป็นพื้นฐาน

ด้วยยุทธศาสตร์ของโครงการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาระบบการสร้างและจัดการความรู้ที่เน้นในทางสร้างสรรค์ สิ่งดีงามให้เกิดขึ้น โดยผ่านกระบวนการสื่อสารทางสังคมและนำไปสู่ค่านิยมใหม่ ของสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดนโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่สังคมสุขภาวะที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์

.....

จากผู้พยายามควบคุมธรรมชาติ จึงเปลี่ยนมาเป็นผู้เรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับในความยิ่งใหญ่ของธรรมชาติ

จากผู้ขาย จึงเปลี่ยนมาเป็นผู้ให้

จากมุ่งค้ากำไรสูงสุด จึงเปลี่ยนมาเป็นการพึ่งพาบนรากฐานของ ความหวังยึดต่อชีวิตและสังคม

จากที่เคยทำงานเพื่อเงินและการถือตัวไปสู่สถานภาพที่ (คิดว่า) สูงขึ้น จึงเปลี่ยนมาเป็นที่สนใจต่อเพื่อนมนุษย์และผู้ด้อยโอกาสในสังคม เคารพกัน ในฐานะเพื่อนมนุษย์

.....

เมื่อการเปลี่ยนแปลงนำพาผู้คนให้คืนกลับมาสู่การเป็น “มนุษย์ที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์” อีกครั้ง “เรื่องราวที่ดี” มากมายที่กระจายตัวเกิดขึ้น ณ มุมเล็กมุมน้อย ทั่วโลก จึงเริ่มปรากฏขึ้น

เรื่องราวดีดีส่วนหนึ่งจะนำมาเก็บไว้ใน “ธนาคารข้อมูลเรื่องราวดีดีแห่งชาติ” ซึ่งจะเป็นฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ของสาธารณะเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในวงกว้าง เป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้คนที่มุ่งมั่น ในการสร้าง “สังคมที่ต้องการ” และที่สำคัญ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้คนที่กลุ่มหนึ่งที่กำลังมุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน

เมื่ออ่าน “เรื่องราวดีดี” ในหนังสือเล่มนี้จบลง คุณอาจค้นพบว่า...

ท้ายที่สุดแล้ว สุดท้ายของการเปลี่ยนแปลง จะนำพาผู้คนกลับคืนสู่

ธรรมชาติ

สู่การมองเห็นคุณค่าของทุกสรรพสิ่งด้วยหัวใจ

อันเป็นหัวใจที่แท้จริงของความเป็นมนุษย์

และเป็นความหมายที่แท้จริงของการพัฒนา

นพ.อำพล จินดาวัฒนะ

เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

สารบัญ

กำเนิดวังแดง	16
งานคือ การเรียนรู้สู่อิสระ	23
อิสระภาพอยู่ในงานประจำวัน	39
ภาคผนวก	45
“เสมสิกขาลัย” ชุมชนแห่งการเรียนรู้	
เครือข่ายธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	
Social Venture Network Asia (Thailand)	
SVN ประเทศไทย	

“ความอยากเท่านั้น มีกำลังเหนือความรู้คิดที่ถูกที่ควรกับหลาย
กัปปอง ความอยากเท่านั้นที่ผูกมัดไว้และลากดูไป ไม่ปล่อยให้
อะไรอื่นมาปลดปล่อยให้เป็นอิสระ สมเด็จพระบรมศาสดาทรง
ชี้ชัดให้พากันคิดว่า สัตว์เป็นอันมาก ถูกความอยากผูกมัดไว้
ดูจนวนถูกบ่วงรัดไว้จะนั้น...นกที่ติดบ่วงย่อมไร้อิสรภาพ
ย่อมรอเวลาที่จะถูกจับไปเป็นอาหาร...”

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช
สกลมหาสังฆปริณายก
ธรรมาจริ, แสงส่องใจ ๒๕๕๐



ถ้า

ถามคนทำงานโดยเฉพาะมนุษย์ออฟฟิศว่า สิ่งที่ต้องการมากที่สุดคืออะไร ไม่ว่าจะคำตอบก็เป็นอิสระจากงาน งานที่เหมือนนั่งผู้กรัดเราไว้ ด้วยความอยาก ไม่ว่าจะ เป็น ความมั่นคง ความสำเร็จ ฯลฯ งานที่ทำให้โหยหาวันหยุด วันพักผ่อน จนกระทั่งเราเชื่อว่า ชีวิตการทำงานกับอิสรภาพไม่มีวันบรรจบกัน มีแต่ทำงานให้หนัก และรอวันที่จะได้ใช้ชีวิตตามแบบที่ต้องการ

แต่ถ้าจะมีที่ทำงานสักแห่ง ที่ผลักดันให้คนทำงานก้าวสู่อิสรภาพ คิดว่าเป็นไปได้ไหม ที่อิสรภาพจะเกิดขึ้นจากการทำงาน...

ขอย้อนย้อนตัวเองจากความจลของถนนพระรามสี่ ช่วงต้นซอยเป็นตรอกกว้างแค่นิ้วรถสวนกันได้ แล้วผายออกเป็นลานจอดรถขนาดย่อม มีกลุ่มอาคารพาณิชย์ที่พอเหมาะกับธุรกิจ SME เรียงตัวกันประมาณ 20 คูหา “วังแดงเอ็กซ์เพรส” อยู่เกือบสุดปลายของหมู่อาคารนี้

สำหรับสังคมไทยที่มีค่านิยมเรื่องของดีต้องเป็นของใหญ่ “วังแดงเอ็กซ์เพรส” อยู่คนละขั้วกับค่านิยมนี้ เนื่องจากผู้บริหารองค์กรเป็นคนที่ศรัทธาในแนวคิด Small is Beautiful “เล็กแต่นุ่ม” หรือ “จิ๋วแต่แจ๋ว” ของซูเมกเกอร์¹ แม้ธุรกิจนำเข้า-ส่งออกแห่งนี้จะเชื่อมโยงกับต่างประเทศ องค์กรก็ไม่สนใจเรื่องสร้างภาพ

วิธีบริหารจัดการต่างๆ ของกลุ่มบริษัทวังแดง ล้วนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อการทรงตัวให้องค์กรมีขนาดเล็ก ไม่เทอะทะ ไม่อึดอัด ไม่สิ้นเปลือง และมีประสิทธิภาพ



ที่น่าสนใจคือ การส่งเสริมการเรียนรู้และลองผิดลองถูก เพื่อนำไปสู่การสร้างภูมิรู้และภูมิด้านทานเพื่อการดำเนินชีวิตในโลกทุนนิยมที่เต็มไปด้วยกับดัก ตลอดจนการทำงานเพื่อนำไปสู่ความหมายของอิสรภาพ

การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในสังคมทุกขนาด ตั้งแต่สังคมแบบองค์กรเล็กๆ หรือสังคมประเทศชาติ เป็นงานสลักเสลาที่ละเอียดอ่อนและเป็นการสร้างประสบการณ์ สร้างความเข้าใจเรื่องบทเรียน เรื่องประชาธิปไตย แต่ความยากอยู่ตรงที่ นักเรียนส่วนใหญ่ในบ้านเมืองนี้ ล้วนเป็นผลผลิตของสังคมประชาธิปไตยแบบฉาบฉวย

บทเรียนต่างๆ ที่เกิดขึ้นที่กลุ่มบริษัทวังแดงจึงถูกจ้องมองด้วยความสงสัย

คุณเคยได้ยินว่ามีเจ้าของธุรกิจคนไหนให้พนักงานเซ็นเช็คกันเองไหมล่ะ? ■

1. Small is Beautiful เป็นหนังสือที่เขียนโดย E.F. Schumacher นักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมัน มุ่งเน้นไปที่การเติบโตของประเทศด้อยพัฒนา ซึ่งมีความเล็ก แต่ความเล็กในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงขนาดของประเทศ แต่เกี่ยวกับความเล็กในเรื่องต่างๆ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ ความรู้เรื่องตลาดโลก ข้อเขียนของซูเมกเกอร์เน้นว่า ประเทศด้อยพัฒนาควรมุ่งหน้าไปสู่หลักการเล็ก แต่มีประสิทธิภาพ หลักการ “จิ๋วแต่แจ๋ว” นั้น คือหลักเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ เป็นแนวทางที่ผสมกันระหว่างวิชาการสมัยใหม่กับแนวคิดทางจิตวิญญาณที่มีคุณค่าทางจิตใจ

ซูเมกเกอร์เสียชีวิตในปี 2520 เมื่ออายุ 66 ปี แม้เวลาจะผ่านมากว่า 30 ปีแล้ว แต่แนวคิดของนักปฏิวัติปรัชญาเศรษฐศาสตร์คนนี้ ก็ยังมีผู้ศรัทธามากมาย ข้อเขียนของเขาจึงยังทันสมัย และเป็นแนวคิดเชิงสังคมนิยมแท้จริง ไม่ใช่สังคมนิยมอย่างที่หลายคนชอบตีความว่าคอมมิวนิสต์

กำเนิดวังแดง

ห้างหุ้นส่วนจำกัด วังแดงเอ็กซ์เพรส ก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2531 เป็นอีกช่วงหนึ่งของวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันโลกที่ผันผวนตลอดทั้งทศวรรษ วังแดงเริ่มต้นด้วยธุรกิจประเภทเทรดดิ้ง คือนำเข้าเหล็กภัณฑ์จากต่างประเทศ เข้ามาทำตลาดภายใน และส่งสินค้าในประเทศออกไปตลาดต่างแดน สินค้าที่วังแดงนำเข้าคือเครื่องมือหนักสำหรับอุตสาหกรรม ประเภทอุปกรณ์ เครื่องตัด เครื่องจักรกล กาวที่ใช้ในอุตสาหกรรม แล้วส่งออกกลุ่มอะไหล่ รถมอเตอร์ไซด์เป็นหลัก รองลงมาก็เป็นพวกเต็นท์ จาระบี น้ำมันเครื่อง ฯลฯ



ห้างหุ้นส่วนจำกัด วังแดงเอ็กซ์เพรส
www.wangdex.co.th
701/16-17 ถนนพระราม 4 แขวงคลองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์ 0-2215-5200 โทรสาร 0-2215-5010 E-mail wangdex@loxinfo.co.th

สินค้าหลักที่ส่งออกมาจากธุรกิจครอบครัวของ “ประวิทย์ เยี่ยมแสนสุข” นักการตลาด ผู้ก่อตั้ง หจก. วังแดงเอ็กซ์เพรส

ครอบครัวของประวิทย์ทำโรงกลึง คลุกคลีกับการทำชิ้นส่วนมาตั้งแต่เล็กจนโต วันหนึ่งมีโอกาสไปช่วยดูแลบูธสินค้าของพันธมิตรต่างชาติคนหนึ่ง ในงานแสดงสินค้าอุตสาหกรรมเครื่องจักรเกี่ยวกับงานเหล็ก (Industrial Metal Working Machinery Exhibition) หลังจบงาน พันมิตรก็เอ่ยปากว่า แทนที่จะมาช่วยงาน ประวิทย์ควรจะเป็นตัวแทนการค้าให้เขาจะดีกว่า

สมัยก่อนการแข่งขันไม่สูงมาก ตัวแทนการค้าไม่ได้เดินชนกันเหมือนทุกวันนี้ วังแดงเอ็กซ์เพรสจึงถือกำเนิดขึ้นแบบไม่ลำบากมาก แบ่งธุรกิจออกเป็นการนำเข้า - ส่งออก หลังจากนั้นการค้าเงินธุรกิจก็แตกออกไปเป็น บริษัททูตวัน (Tool One) จำกัด เพื่อรองรับการส่งออก และขยายออกไปเกิดเป็นบริษัท “วังแดงอินดัสเทรียล” ที่ จ.ระยอง หลังจากนั้น ก็มีน้องๆ มาขอร่วมเป็นพันธมิตรเพื่อจัดส่งสินค้าในเครือ หรืองาน shipping ตั้งชื่อให้ผูกพันกับธุรกิจต้นตอ ว่า บริษัท “วังแดงโลจิสติกส์” ส่วน วังแดงเอ็กซ์เพรส ตัวต้นตอเองก็ขยายงานด้านอื่นๆ มีการร่วมลงทุนกับธุรกิจ SME ในเวียดนามและฟิลิปปินส์ เป็นต้น



ประวิทย์ เยี่ยมแสนสุข

ด้วยความตั้งใจไว้แต่แรกว่าไม่อยากทำองค์กรใหญ่ ออกจะทำอะไรที่เรียบง่าย แม้แต่ชื่อกลุ่มธุรกิจ “วังแดง” ก็คว้ามาย่างๆ จากชื่อสถานที่ตั้งบริษัทครั้งแรก ซึ่งเป็นเขตวังเก่าแถวบ้านมาตร ชาวบ้านเรียกกันว่า วังแดง

ประวิทย์บอกว่า ไม่ได้ต้องการทำองค์กรใหญ่โต แต่พอทำไปๆ มีกำไร องค์กรก็ขยายตัวไปเองตามธรรมชาติแบบหยุดไม่อยู่ แต่ก็ยังเป็นบริษัทเล็กๆที่มีอิสระในตัวเอง

20 ปีผ่านไป ด.ช.วังแดง เติบโตเป็นนายวังแดง...ฉลาดและแข็งแรง แข็งแรงคนเดียวไม่สนุก เขาเริ่มคิดถึงคนอื่นง

ประวิทย์จบการศึกษาด้านการตลาดก็จริง แต่เป็นคนที่ชอบชอบ และสนใจเรื่องปรัชญาเกี่ยวกับมนุษย์ เรื่องราวดีๆ จากคอลัมน์ Outlook



ทุกสัปดาห์ในหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ เป็นโลกใบใหม่ที่นำค้นหา การได้อ่านเรื่องราวของผู้คนที่มิจิตสาธารณะ ปฏิทินกิจกรรมเพื่อสังคมที่ลงตีพิมพ์ กระตุ้นให้เขาอยากเข้าไปร่วมเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคน นั่นเป็นจุดเริ่มต้นให้เขาเริ่มเข้าไปสัมผัสกับผู้คนในองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ และที่ไปร่วมงานบ่อยที่สุดก็คือกิจกรรมในเครือข่ายของ



เสมสิกขาลัย

“กิจกรรมแรก รู้สึกรว่าจะไปเดินป่ากับพระประจักษ์ ราวๆ ปี 2532 จำได้

ว่าเหนื่อยมากๆ แต่ก็ดีมากๆ”

การเข้าร่วมกิจกรรมตลอด 20 ปีเท่ากับอายุวังแดง จนบัดนี้ประวิทย์กลายเป็นกรรมการคนหนึ่งในมูลนิธิเสฐียรโกเศศ - นาคะประทีป ซึ่งดูแลองค์กรหลายแห่งรวมทั้งเสมสิกขาลัย บทบาทเพื่อสังคมส่วนรวมทำให้เขาร่วมเป็นหนึ่งในคณะกรรมการเครือข่ายธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือ SVN (Social Venture Network Asia, Thailand) ของเมืองไทย อีกด้วย

ช่วงแรกของการก่อตั้งวังแดง มีแต่ประวิทย์กับลูกน้องอีก 2-3 คนเท่านั้น

“แล้วองค์กรก็โตขึ้น ใหญ่ขึ้น โดยที่เราไม่รู้ตัว...ตอนแรกก็ไม่ได้คิดมาก เพราะผมไม่ได้เอาเงินเป็นตัวตั้ง ก็แค่คิดว่าเราผู้ขายนะ ก็ต้องประกอบอาชีพ อยู่ในสังคมก็ต้องทำงานมีรายได้ ต้องเลี้ยงครอบครัว เลี้ยงคนใกล้ชิด ทำไปทำมามันก็โตไปเอง” อย่างไม่ตั้งใจ..เวลานี้ธุรกิจเครือข่ายวังแดงมีพนักงานราว 30 คน

ปลูกต้นไม้ก็มีแต่จะสูงใหญ่ ถ้าอยากได้ไม่เล็กลง แต่มีองคคาพยพเหมือนไม้โต ย่อมต้องหาวิธีการและต้องสร้างกระบวนการ *“ด้วยความรู้สึก ว่าสิ่งเล็กๆ เป็นความสวยงาม ควบคุมได้ง่าย เราก็เลยต้องหาวิธีการโต คือแตกองค์กรใหม่ แยกบริษัทใหม่”* ในองค์กรหนึ่งของเครือข่ายวังแดงจึงมีพนักงานไม่เกิน 10 คน

บริษัทก็เหมือนชุมชนหนึ่ง การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีเป้าหมายเพื่อให้ชุมชนนั้นสามารถพึ่งตนเองได้ การสร้างชุมชนเข้มแข็งใช้เวลาฉันใด งานพัฒนาคนเพื่อให้เขาใช้ชีวิตก็ต้องทำแบบซึ่มไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลฉับพลัน



พนักงานไอที

“ทุกอย่างมันไม่ได้มาทีเดียว ช่วงที่ซัดก็น่าจะเป็น 4 - 5 ปี หลังจากบริษัทมีกำไรที่ดี” ประวิทย์ บอกว่า ในช่วงวิกฤติ “ต้มยำกุ้ง” นั้น ว่างแดงโตขึ้นเยอะ เพราะช่องว่างทางธุรกิจหายไปจากการที่หลายคนล้มลง “เราอยู่ได้เพราะเราเล็ก ถึงตอนนี้...เราก็เล็กนะ” เล็ก...ถ้าเอาไปเปรียบเทียบกับใหญ่ ด้วยความตั้งใจไม่ทำธุรกิจที่เอากำไรเป็นตัวตั้ง ประวิทย์เริ่มคิดว่าจะเอาเงินไปใช้ทำอะไรดี?

น่าจะมาลองใช้กับคน...

สวัสดิการดีๆ ก็เกิดขึ้น “ผมว่าในวิถีการทำงานของแต่ละคนในบ้านเรา โดยเฉพาะ SME ทั่วไป ไม่มีใครสบาย ทุกคนอยู่แบบเดือนชนเดือน เราก็ลองเพิ่มอะไรให้ลงไป เช่น เพิ่มสวัสดิการ เพิ่มการออกไปนอกสถานที่ สนับสนุนเรื่องการเรียนรู้ ค่อยๆ ทำไปทีละนิด” ผู้บริหารวัย 46 ปี กล่าว

การเรียนรู้ที่เริ่มเป็นลำดับแรก คือสนับสนุนให้คนไปเรียนรู้ข้างนอก บริษัทคาดหวังว่าภายใน 1 ปี พนักงานแต่ละคนจะต้องผ่านคอร์สดีๆ สักอย่าง ไม่ใช่คอร์สที่เรียนเพื่อเพิ่มรายได้ แต่เป้าหมายคือพัฒนาตัวตน หรือไม่ต้องร่วมกิจกรรมการพัฒนาที่บริษัทจัดขึ้น ว่างแดงจะผูกปิ่นโตกับเสมอสิกขาลัย ในการจัดคอร์สให้ปีละครั้ง เรื่องอะไรก็ได้ที่ไม่เกี่ยวกับวิชาการด้านอาชีพ แต่เป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ

การเรียนรู้เพื่อเพิ่มรายได้ ทางบริษัทก็ไม่ได้ห้าม ประวิทย์มีความเห็นว่า การเพิ่มรายได้ให้พนักงานควรจะเป็นหน้าที่ของบริษัท ไม่ใช่

สนับสนุนให้ออกไปเสาะหาจากข้างนอก แต่การเติมเต็มทางจิตวิญญาณต่างหาก เป็นภารกิจที่ต้องส่งเสริม

การพัฒนาคนหรือการพัฒนาจิตวิญญาณเป็นของใหม่ในสังคมไทยและอาจจะเก่าสำหรับคนบางกลุ่ม แต่สำหรับการทำธุรกิจ ที่มักจะมีการบริหารจัดการองค์กรตามกันรูปแบบตะวันตก การเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาศักยภาพด้านจิตวิญญาณเป็นสิ่งต้ององค์กรธุรกิจมองข้าม ผู้บริหารส่วนใหญ่คิดไปไม่ถึงว่า การ “ระเบิดจากข้างใน” ของคนทำงานจะกลายเป็นพลังที่สำคัญขององค์กร สำหรับเจ้าของธุรกิจโดยทั่วไป จิตวิญญาณเป็นเรื่องส่วนตัว ไม่มีความหมายต่อองค์กร ไม่เหมือนการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน

“ผมเชื่อว่าเมื่อศักยภาพในตัวของคนเปิดออกจะมีพลังมากทางด้านงานมันช่วยได้ ทางด้านส่วนตัวเองก็ช่วย ทำอย่างไรให้เขาไปถึงศักยภาพที่เขามี เพราะส่วนมากคนมันปิด แล้วก็ไม่รู้ตัวตัวเองมีศักยภาพอะไร เพราะระบบการศึกษา โดยส่วนตัว ผมไม่เชื่อถือระบบการศึกษา ผมคิดว่ายิ่งเรียน ยิ่งปิด ทำให้มองไม่เห็นตัวเอง เราพยายามที่จะเปิดตรงนี้เท่าที่จะทำได้ ข้อนี้ก็อีกประการหนึ่งที่เราไม่เอายกมีคินเยอะ เพราะคนเยอะ สื่อสารกันยาก ผู้เป็นองค์กรเล็กๆ ดีกว่า”

ดังนั้น เมื่อมีพนักงานคนไหนที่หน่วยก้านดี ประวิทย์ก็จะสนับสนุนให้ออกไปเป็น “หัว” ขององค์กรใหม่ ว่างแดง อินดัสเทรียล ที่จังหวัดระยอง เป็นตัวอย่างในเรื่องนี้ เขาสนับสนุน



ให้พนักงานคนหนึ่งออกไปตั้งตัว แล้วช่วยเหลือด้านเงินทุนด้วยการเป็นหุ้นส่วน และเป็นพันธมิตรกันทางการตลาด คนเก่งบางคนก็ไม่ได้เลือกเส้นทางธุรกิจ แต่เลือกทางเดินสายใหม่ไปเลย เช่น ไปร่วมงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน... แบบนั้นยิ่งดีเข้าไปใหญ่

แต่ในแง่การบริหารธุรกิจทั่วไป อาจจะฟังดูแปลกๆ ที่องค์กรมีพนักงานเก่งๆ แต่ก็ผลัดกันออกไป และเที่ยวหาคนใหม่มาสอนงาน ให้คนใหม่มาทดลองซื้อผิดพลาดเก่าๆ

“แต่ผมมองอีกมุมหนึ่ง ถ้าอย่างนั้น คุณโดยเฉพาะองค์กร คุณต้องคอยเก็บรักษาองค์กรอย่างเดียว แต่สังคมไม่โต คุณได้...แล้วคุณเก็บแทนที่คุณจะเอาของดีๆ ไปที่อื่น...ให้ไปโต คนเก่งๆ นั้น สักวันหนึ่งเขาก็ต้องไปของเขาเอง สิ่งที่คุณได้คือความภูมิใจ ให้เห็นว่าเขาคือลูกคุณ ญาติคุณ คุณได้ความภูมิใจ”

อารมณ์นี้คล้ายๆ กับที่สังคมวิพากษ์กันว่า ทำไมจึงไม่มีคนดีคนเก่งมาบวชพระ เหตุใดวงการพระจึงมีปริมาณของเงินคนมากเกินไป

สำหรับประวิทย์ ความภูมิใจเป็นแค่ความรู้สึก สิ่งที่นักบริหารนอกกรอบคนเหล่านี้ทำจริง คือช่วยจัดการให้คนเก่งมีโอกาส แบ่งความรับผิดชอบเป็นไปตามแนวคิด “เล็กแต่แจ่ม”

“เราลงทุนร่วมกับเขา สมัยนี้ทำธุรกิจมันต้องมีทุน เราให้เขาเป็นเจ้าของ เขายังโตเท่าไร? เราก็อิงได้กลับคืนมาเท่านั้น เพราะสินค้าก็มาจากเรา เขายังโต ยิ่งขายได้ เราก็อิงขายได้ แต่ถ้าเขาเป็นลูกน้องเราตลอด เขาเก่ง เขาก็แค่ขายให้บริษัท ซึ่งเราก็อิงอยู่แล้ว”

โอกาสจึงเป็นสิ่งที่ “วังแดง” มีให้กับทุกคน แต่ไม่ใช่ทุกคนที่ใช้ “โอกาส” เป็น **๓**

งานคือ การเรียนรู้สู่อิสระ

“ความคิดของเจ้านาย พวกเราก็ไม่ค่อยจะแคบปีเท่าใครหรอกค่ะ”

ปิติภา สิริมงคลภักดิ์ ฝ่ายบุคคลของวังแดง กระซิบเสียงดัง

ในที่ประชุม ประวิทย์มักจะพูดเสมอว่า อยากให้คนเก่งๆ ออกไปใช้ชีวิตใหม่ ปิติภาไม่ใช่คนไม่เก่ง แต่ทุกคนมีข้อจำกัดของตัวเอง ในวัย 44 ปี กับความเคยชิน 8 ปี และศรัทธาที่มีต่อผู้บริหาร ปิติภาขอเลือก “อยู่” มากกว่า “ไป” ตราบใดที่เจ้านายยังไม่เบื่อเธอ

“ก่อนหน้านี้ เคยอยู่องค์กรใหญ่ พอปี 2540 เศรษฐกิจไม่ดี ลดคนก็ออกมาขายบัตรเครดิต แล้วเพื่อนก็แนะนำให้มาสมัครงานที่นี่ แต่ก่อนวังแดงอยู่บ้านบาตร เป็นห้องเล็กๆ พอเราเข้าไป...แหม ทำไมห้องเล็กจังเลย เล็กมากๆ เราเคยอยู่องค์กรใหญ่นะ แต่เราก็อิงทำงาน...โอเค...เล็กก็เล็ก ถึงวันนี้ ย้อนกลับมามองตัวเอง เราโชคดีมาก มีงานทำ ได้เลี้ยงครอบครัว ได้เรียนต่อ มีความรู้ ที่องค์กรเก่า ทุกอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน เขาไปประชุมอะไรมา เราไม่มีสิทธิ์รู้ แต่ที่นี่ เรามีส่วนร่วมทุกอย่าง”





ปิติก สิริมงคล

สวัสดิการเป็นเรื่องหนึ่งที่ได้ใจ" พนักงาน ถึงแม้อंकจะเล็ก แต่สิ่งที่มอบให้เน้นเกินตัว

มาลองดูตัวอย่าง...

ถ้าพ่อหรือแม่ของพนักงาน คนใดเสียชีวิต บริษัทช่วย 5,000 บาท ถ้ายังไม่เสียชีวิต ให้ค่ารักษาพยาบาล ปีละไม่เกิน 5,000 บาท เบิกได้หลายปี แต่ได้คนเดียว สำหรับตัวพนักงานเองก็มีบริการตรวจร่างกายปีละครั้ง

มีทุนการศึกษาสำหรับบุตร 1 คน จำนวน 5,000 บาท แต่ให้ค่าอุปกรณ์การเรียนกับบุตรทุกคน คนละ 2,000 บาทต่อปี

ให้ทุนการศึกษาพนักงานจำนวน 75% ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด เบิกได้จนกว่าจะจบ มีพนักงานขอรับทุนแล้ว 3 คน ปิติภาเป็นคนหนึ่งที่ใช้ทุนการศึกษาของบริษัทเรียนต่อปริญญาโทจนจบ

หรืออยากจะทำบรรมด้านวิชาชีพ ก็ยินดี ที่ผ่านมามีการอบรมด้านคอมพิวเตอร์ ชัรบรด ทำบัญชี การค้าต่างประเทศ

ด้านการพักผ่อน บริษัทจัดท่องเที่ยวพักผ่อนปีละ 2 ครั้ง ช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม เป็นทริปครอบครัว ไม่นั้นไกลมากเพราะต้องดูแลผู้สูงอายุและเด็กเล็ก เอาแค่ 2 วันกำลังสวย พอปลายปีก็เป็นทริปพนักงาน อันนี้ไปหัวหกกันขวิดกันมาแล้วทุกภาค ล่าสุดเพิ่งไปทัวร์ฟิลิปปินส์กันมา ถือโอกาสไปเยือนลวนทล้วยไม้ที่ประววิทยไปปลงทุนร่วม

ด้านการพัฒนาศักยภาพ ส่วนตัว บริษัทจัดคอร์สโดย เสมลิกขาลัยทุกปี เป็นกิจกรรมเพื่อ เติมประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น ไปปลูกป่าร่วมกับชาวบ้าน การบำบัดร่างกายด้วยวิถีธรรมชาติ การผ่อนคลาย ละครหนัง การนั่งสมาธิ ฯลฯ สวัสดิการนั้นไม่ได้ให้แค่ตัวพนักงาน แต่ยังเผื่อแผ่ไปถึงครอบครัวของพนักงานอีกด้วย

ปิติกามีความสุข "พอเพียง" กับสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

ตรงข้ามกับ รติรส ทรัพย์เย็น ฝ่ายบัญชีและฝ่ายต่างประเทศ เธออยู่กับวังแดงมาตั้งแต่สมัยบุกเบิก ถือว่าอาวุโสที่สุด...ในด้านอายุงาน แต่สำหรับอายุจริง รติรสเพิ่งจะเจียดๆ แถวหลักสี่

และรติรสไม่ชอบอยู่นิ่ง เธอยังแสวงหา

"เพื่อนชอบถามเสมอว่าทำไมไม่ไปหางค์กรใหม่...ทำไมจะไม่อยากไป...เคยไปแล้วตอนยังสาว ไปอยู่ได้ 3 วัน...ไม่ไหว หนีเลย"

องค์กรใหม่และใหญ่ เป็นข้อเสนอจากเพื่อนผู้หวังดี แต่ไม่แน่ชัด ในจุดประสงค์ เมื่อไปทดลอง รติรสพบว่าไม่ใช่อย่างที่คิด "ทำตามสั่งอย่างเดียว ไม่มีสิทธิมีเสียงอะไรทั้งนั้น อยู่ 3 วัน ให้พิมพ์แต่ CO (Certificate of Origin) ทั้ๆ ที่เราทำอย่างอื่นเป็น" หลังจากทพิมพ์ตามสั่งอยู่ 3 วัน รติรสก็ขอลคืนรังที่วังแดง



“เจ้านายบอก...ก็มาสิ (หัวเราะ) แล้วก็ยังมีไปอีกนะ... อีกสองปีถัดมา แต่คราวนี้ไม่กล้าไปแบบเดิม แค่แอบไปดูเฉยๆ ว่าเป็นอย่างไร พอเห็นแล้วก็ไม่ไป เป็นองค์กรใหญ่อีกเหมือนกัน เพื่อนชอบให้ไปอยู่องค์กรใหญ่ๆ เขาถามว่าทำไมเราถึงมาอยู่องค์กรเล็กๆ อย่างนี้...มันไม่ก้าวหน้า”



ศศิธา ทรัพย์ชัย

รติรสไม่ชอบความจำเจ แต่ก็ไม่สามารถนิยามความหมายของคำว่า “ก้าวหน้า” ได้ เธอคิดว่ามันน่าจะหมายถึงการเผชิญโลกใหม่

“แต่องค์กรให้โอกาสเรา เสมอๆ ให้โอกาสเราแก้ตัวใหม่ เริ่มใหม่ โอกาสนี้มันเป็นอะไรที่กว้างมากนะ เราได้ประสบการณ์ที่ดีจากที่นี่ ได้เรียนรู้ แต่ที่อยากไป เพราะอยากจะทำอะไรใหม่ๆ เราอยู่มานานแล้ว อยากเปิดโอกาสให้คนอื่นบ้าง อยากหาอาชีพใหม่ แต่ยังคงค้นหาตัวเองไม่เจอ เพื่อนก็บอก... อายุเยอะแล้วนะ ต้องหาที่มั่นคง แต่บางอารมณ์ก็คิดว่า เราน่าจะอยู่ทำตรงนี้ให้ดีที่สุด ก็อายุเยอะแล้วไง...แต่แหม...ไม่รู้สิ ถ้ามีคนมาชวนอีก... ก็ว่าจะไปนะ”

ไป...ไม่ไป...ไป...ไม่ไป

ดูท่าว่าเธอจะต้องเด็ดกลีบดอกไม้ที่ละกลีบ เพื่อรู้จักตัวเองอีกสักพัก

“อะไรที่พนักงานเรียน ผมได้เรียนด้วย คนเรามีศักยภาพ มีความพร้อมไม่เหมือนกัน บางคนใช้เวลานาน บางคนก็ไม่เอา”

ประวิทย์หมายถึงเรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณ ด้วยคอร์สการอบรมต่างๆ ที่เสริมทักษะให้นำเสนอ ซึ่งตัวเองไม่เคยขาดสอบ

ถ้าว่างแต่งเป็นโรงเรียน ประวิทย์ก็เป็นนักเรียนซีเนียร์

“เราไม่ได้ทำที่เดียว วิธีทุกอย่าง อย่านไปขีดกำหนดว่าต้องสำเร็จภายใน 2 - 3 ปี ถึงแค่นั้นก็แค่นั้น ขอให้เราเดินต่อไปเรื่อยๆ หลายคนได้ออกไปเยอะ หลายคนแตกตัวออกไปจากที่นี่ บางคนเราก็ภูมิใจ ถือว่าเราสำเร็จ สามารถสร้างคนที่ดี แล้วออกไปแตกหน่อที่ดี แต่หลายคนยังทำไม่ได้เนื่องจากปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ความรับผิดชอบต่างๆ”

ไม่มีการตั้งความหวังไว้ว่าใครต้องได้แค่ไหน มีแต่พยายามมอบความรู้ที่ครบถ้วนทุกด้าน

“ทางด้านสายอาชีพที่เป็นทุนนิยม เราส่งเสริม ทางด้านจิตวิญญาณ เราเปิดให้เขาเรียนรู้ แล้วให้เขาเป็นคนเลือก ไม่คาดหวังกับเขามาก คนส่วนหนึ่งจะได้ แต่ส่วนใหญ่ต้องใช้เวลา ทุกวันนี้ ความยากสำหรับผม คือการต่อสู้กับกระแสเสรีโลกนิยม”

ฉากกันตรงกลางห้อง ทำหน้าที่เป็นแผ่นปิดประกาศไปในตัว มีโปสเตอร์ “สัปดาห์ฉลาดไม่ซื้อ” (Buy Nothing Day) สะท้อนการขึ้นกระแสเสรีโลกนิยม เป็นมุมเล็กๆ ที่ไม่ได้มีบทบาทอะไรนัก เมื่อเทียบกับโฆษณาขายสินค้าที่มี



พลาซนาฟ โปสเตอร์บนฉากกันแผ่นนั้น เป็นความพยายามของคนคนหนึ่ง ที่รู้ว่าตนมีหน้าที่วางสายธารเชื่อมวรากของโลกทุนนิยม

“กระแสบริโภคนิยมมันล่อมเมือง เปิดทีวีก็เจอ ที่นี่ เราพยายาม บอกพนักงานว่าปิดทีวีบ้าง อาทิตย์หนึ่งคุณไม่ดูมันสักสองวันจะได้ไหม อาทิตย์หนึ่งคุณไม่ไปห้างบ้างจะได้ไหม... เราก็พยายามทำทุกวิถีทางที่จะ แข่งกับพวกนี้ ซึ่งมันไม่ง่าย เพราะพวกนี้เข้ามาทุกวัน ไม่หยุด เปิด หนังสือพิมพ์ก็เจอโฆษณาตลอด”

ประวิทย์เป็นนักการตลาด นิสัยของนักการตลาดและโดยธรรมชาติของธุรกิจการตลาดนั้น ต่อให้คนไม่มีความอยาก นักการตลาดก็สามารถสร้างให้เกิดขึ้นเพื่อขายของจนได้ เขาพยายามพูดคุยกับพนักงานให้ รู้ทันลูกเล่นและเหลี่ยมมุมของการโฆษณา ซึ่งเน้นการโน้มน้าวใจ กระตุ้น ความอยาก เมื่อพูดคุยด้วยบ่อยๆ เข้า เขาก็พาทุกคนก้าวสู่การทดลอง

ปีพ.ศ. 2550 วังแดงเริ่มโครงการบางอย่างเพื่อสร้างภูมิรู้และ ภูมิปัญญาบนบริโภคนิยม ไม่ใช่ด้วยวิธีการห้าม เพราะไม่มีทางได้ผล แต่ต้องช่วยให้รู้จักคิด เพื่อให้พ้นจากบ่วงรัด ให้เกิดอิสระ โดยเริ่มต้นที่ บทเรียนเรื่องความรับผิดชอบ

ประวิทย์สร้างกลไกให้พนักงานรับผิดชอบโดยการจ่ายเช็คกันเอง มีผู้เซ็นร่วม 3 คน แต่ 2 ใน 3 ก็ใช้ได้แล้ว และ 2 ใน 3 นั้น ก็ไม่มีชื่อ ประวิทย์ เยี่ยมแสนสุข

“ไม่ปกติค่ะ เจ้านายแบบนี้ไม่ปกติ” รัตริส - ฝ่ายบัญชี ให้ความ เห็นแบบขำๆ ในมุมมองของนักบัญชี นี่คือช่องโหว่ชัดๆ อาจเกิดทุจริต อาจเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้เสียหายและเสียใจภายหลัง

“แต่ที่ผ่านมาก็ยังไม่มียะไรไม่เกิดขึ้น” ปิติภา - ฝ่ายบุคคล บอก โดยส่วนตัวเธอรูสึกภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ แม้อตอนแรกๆ เธอก็ว่ามันดู ไม่ค่อยปกติเหมือนกัน

เรื่องทุจริตอาจไม่มี แต่ปัญหาหุยมหุยมิร้อยแปดนั้นก็มีเสมอ เมื่อ ลงมือทำงาน และประวิทย์ย้ำว่า...มันควรจะต้องมีปัญหา

“ถ้าไม่มีเลย จะอันตรายมาก มันควรจะมีย้าง แต่ควบคุมได้ สังคมปกติมันต้องมีปัญหา แต่เราต้องมองปัญหาว่าเป็นเครื่องมือที่ทำให้ เราพัฒนา ไม่ได้เป็นเครื่องมือที่จุดเราต่ำ ถ้าปล่อยให้ปัญหากินตัวจนตาย แสดงว่าเราแย่ เหมือนเป็นมะเร็ง ถ้าเรียนรู้กับมันในเบื้องต้นก็แก้ไขได้ แต่ ถ้าปล่อยให้ไปถึงขั้นที่เท่าไรแล้ว เติ้งมารู้ แสดงว่าเราแย่ ไม่ได้มองตัวเองเลย”

ปัญหาคือการเรียนรู้ที่ยิ่งใหญ่ ถ้าสร้างระบบดี มันจะเกิด ภูมิคุ้มกัน เช่นเดียวกับร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อสู้กับเชื้อโรค ภูมิคุ้มกัน มีระบบจัดการ มีกลไกที่สั่งการกันเอง บางครั้งอาจจะมีเรื่องเสียหายบ้าง ก็ ไม่มากมาย แต่ประสบการณ์ครั้งนั้นก็ทำให้เกิดการป้องกันในครั้งหน้า

ในแง่ของการสร้างความรับผิดชอบ พนักงานที่นี้ไม่จำเป็นต้องลา งานกับประวิทย์ แต่พวกเขาสร้างกลไกดูแลกันเอง ใครขาด อีกคนช่วยซ่อม ใครสาย อีกคนช่วยตักเตือน คนหนึ่งมีปัญหา อีกคนช่วยแก้ไข ปัญหา ใหญ่เกินแก้ ส่งอีเมลถึงตัวประวิทย์ ไม่ต้องมีขั้นตอนผ่านคนโน้นคนนี้ สายตรงได้เลย และปัญหาที่จะได้รับการแก้ไขที่รวดเร็ว

บรรยากาศการทำงานที่กระฉับกระเฉง มีลักษณะเอื้อเพื่อ ช่วย ทำให้คนทำงานมีจิตใจเข้มแข็ง องค์กรประกอบที่บางคนว่า...ไม่ปกติ กลับ สร้างภาวะความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตาม การให้พนักงานดูแลกันเอง ตั้งแต่เรื่องเช็คเงินเดือน ไปจนถึงเช็ครายจ่ายที่ไม่สูงนัก เป็นวิธีการที่

ประวิทย์มักจะได้รับคำเตือนจากเพื่อนฝูงที่ทำธุรกิจด้วยกันบ่อยๆ แต่เขาเลือกเสี่ยง

“ผมบอกพนักงานว่า บริษัทนี้ไม่ใช่ของผม ของใครก็ไม่รู้ ผมเป็นแค่คนดูแลช่วงหนึ่งเท่านั้นเอง แล้วผมก็ไม่ได้คิดจะอยู่กับมันตลอด เมื่อผมอยู่ตรงนี้ ผมได้ผลประโยชน์จากมันมาก เลี้ยงครอบครัวผมได้ดี ผมเป็นคนดูแลในช่วงต้นเท่านั้นเอง แล้วถ้าใครเอาไปผมก็ไม่ว่า”

แม้แต่ครอบครัวเขาเอง ก็ยังห่วงเรื่องนี้

“ทั้งภรรยา ทั้งพ่อแม่เลย...แต่ที่นี่ ผมไม่เอาญาติเข้ามาทำงานด้วย ตลอดหลายสิบปีที่ผ่านมา เราพิสูจน์ให้เขาเห็นว่า เขาใช้จ่ายได้มากขึ้น มีฐานะที่ดีขึ้น เขาจะกังวลอะไร เขาก็กังวลไปตลอด มันเป็นเรื่องที่เขาบอก ผมไม่อยากไปแบกกับเขาด้วย” ประวิทย์ก็มีอารมณ์ขันลึกลับ เหมือนกัน

อีกกลไกหนึ่งที่ทำหายความรับผิดชอบของพนักงานบริษัทแต่ละคน คือการออกเงินเดือนที่ไม่เหมือนใคร

“แทนที่จะออกเงินเดือนเดือนละครั้ง เราก็ออกสองเดือนครั้ง แต่เรื่องนี้ก็มีประเด็นลึกซึ้งซ่อนอยู่” ประวิทย์ยกตัวอย่างว่า ถ้าได้รายวัน คุณเจออะไร คุณซื้อ เพราะคุณรู้ว่า พงษ์นี้คุณได้เงิน หมายถึงคุณไม่มีความรับผิดชอบ แต่ถ้าคุณมีเงินก้อนหนึ่งเดือนที่จะต้องเก็บเพื่อกินอีกหนึ่งเดือน ก็แปลว่าบทเรียนเรื่องความรับผิดชอบกำลังเริ่มต้น



เมื่อตอนที่งานทดลองนี้เริ่ม หลายคนกระเป๋ามาแปดตั้งแต่กลางเดือนแรกที่รับเงิน

“มันเป็นเรื่องการสร้างวินัย เป็นการรู้จักห้ามใจ คุณได้เงินมาเป็นก้อนสำหรับสองเดือน สมมุติคุณได้เงินเดือนเดือนละหมื่น สองเดือนก็สองหมื่นบาท เงินจำนวนนี้คุณรู้เลยว่าคุณซื้อมือถือได้ทันที คุณจะทำอะไรที่จะไม่ซื้อ เพราะถ้าซื้อ เดือนหน้าไม่มีกินนะ นี่คือการฝึก เราพยายามคิดวิธีฝึกให้เขามีศักยภาพ เป็นอิสระจากสิ่งล่อทั้งหลาย ให้เขามีความแข็งแกร่งเพิ่มขึ้น...สำเร็จทุกคนไหม? ผมไม่คาดหวัง แต่ผมเชื่อว่าหลายๆ คนได้”

ประวิทย์ใช้เวลาปูพื้นฐานความเข้าใจครึ่งปี ก่อนจะทดลองถึงวันนี้ ไม่ได้แค่เป็นการทดลองอีกแล้ว แต่เป็นนโยบายหนึ่งขององค์กร

“เราทำความเข้าใจกันก่อนว่าสิ่งนี้มีจุดประสงค์อะไร มันเป็นดาบสองคม ผมบอกเขาว่า คุณอาจจะมีปัญหาหา ถ้าคุณบริหารไม่เป็น เราเดือนก่อน แต่ผมเชื่อว่าคนส่วนหนึ่งจะรอด แล้วจะดี แล้วจะเพิ่มศักยภาพ นี่คือการลงทุนอย่างหนึ่ง ถ้าผ่านสัก 40% ผมก็ดีใจแล้ว”

ผลปรากฏว่า การทดลองเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องเงินเดือน ผ่านพ้นมาได้โดยไม่เคยมีใครขอเบิกเงินล่วงหน้า อาจจะมีการยืมกันเอง เขาไม่รู้ แต่ก็ผ่านพ้นมาได้ ประวิทย์เชื่อว่า ถ้ามันจะล้ม ก็น่าจะล้มสักเดือนที่สองที่สามแล้ว

“ถ้าเขาผ่านได้ เขาจะเรียนรู้เรื่องการมีวินัย แล้วผมก็บอกเขาว่าเราไม่หยุดนะ เราไปได้ เราต้องไปต่อ ไปเรื่อยๆ เพราะนี่คือวิธีสอนคนให้มีวินัย เป็นอิสระ ไม่ผูกโยง ผมต้องการให้ทุกคนเป็นอิสระ ถ้าใครต้องการเป็นเจ้าของกิจการได้ เราส่งเสริม ใครจะออกจากที่นี้เพื่อไปทำใหม่ดีกว่า เราส่งเสริม เราไม่อยากให้อยู่ที่นี้โดยที่ไม่ได้ ถึงไม่ไป เราก็จะหาหน่วยงานให้ไปให้ได้”

รติรส - ฝ่ายบัญชี บอกว่าเมื่อมาตรวจการ “เงินสองเดือน” เริ่มใหม่ เธอก็สะดุดไปเหมือนกัน “ชอบแต่งตัวนะ เห็นอะไรอยากได้ไปหมด แต่เดี๋ยวนี้ฝึกการใช้ได้แล้ว”

“พีเชษฐ์ เชี่ยวสาริกิจ” ฝ่ายขายในประเทศของวังแดง ให้ความเห็นว่า วิธีการนี้ช่วยฝึกความอดทน ทำให้คุ้นเคยกับการอดออม และเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการ “การรู้จักบริหารจัดการเป็นหัวใจของทุกเรื่อง เป็นการฝึกตน เป็นการเตรียมความพร้อม เป็นประสบการณ์ให้เราทำอะไรอย่างอื่นในวันข้างหน้าได้” บางที 7 ปีของการมีครอบครัว มีลูก คงจะเป็นแรงหนุนให้พนักงานฝ่ายขายวัย 32 ปีคนนี้เป็นคนมองอะไรไกลๆ

ส่วนปีติภา - ฝ่ายบุคคล เอาประสบการณ์นี้ไปทดลองใช้กับหลานอายุ 11 ขวบ

“ลองให้เงินไปโรงเรียนเป็นรายสัปดาห์เพื่อฝึกให้เขารับผิดชอบ แล้วเราก็เห็นความแตกต่าง เขาไม่ต้องมาปลุกเร้าตอนเช้าเพื่อขอเงินไปเรียน ตอนเย็นมีเงินกลับมาหยอดกระปุก แต่ก่อนให้รายวัน มีเท่าไรใช้หมด ก็คิดว่าปีหน้าจะขยับให้เป็นรายเดือน”

การเติมตัวเองด้วยประสบการณ์ เป็นเรื่องของ “สองคนยลตามช่อง” เห็นดารา หรือโคลนตม ย่อมแล้วแต่ช่องที่เลือกยล

ระบบการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต เป็นสิ่งที่วังแดงเลือกใช้เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงกันหมด ด้วยระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว ประหยัดแบบนี้ ทำให้คนทำงานที่ติดธุระ ไม่จำเป็นต้องเข้ามารายงานตัว

อีเมลยังเป็นช่องทางแทรกเรื่องราวที่พัฒนาความคิด มีการ

ฟอร์เวิร์ด บทความดีๆ ไปให้อ่านกันได้ทั่ว ใครไม่มีเวลาอ่านหนังสือก็ยังได้มีโอกาสสัมผัสกับเรื่องราวดีๆ ถ้าไม่แถมเกินกว่าจะยอมรับสื่อยุคระบวดีนี้

“ทวีชัย ลีหะสุนนท์” ฝ่ายตรวจสอบเอกสาร อายุ 70 ปี อาวุโสที่สุดจนใครๆ ต่างเรียกลุง

7 ปีที่ฝึกการใช้คอมพิวเตอร์ที่นี้ ลุงทวีชัยยอมรับว่าเพิ่งจะมาตาสว่างเอาเมื่อ 1-2 ปีที่แล้ว

“แรกๆ ก็ท้อใจ เพราะแก่แล้ว ความจำไม่ดี ได้วันนี้ พรุ่งนี้ลืม ใจเราก็ไม่ฝึกไปด้วย แต่คุณประวิทย์บอกว่าเราต้องใช้ให้เป็น แล้วหน้าที่เราต้องตรวจสอบเอกสาร ถ้าไม่ดูในคอมพิวเตอร์ เต็มๆ เขาก็ต้องปริ้นท์ออกมาให้เราตรวจ เปลืองกระดาษอีก เลยคิดว่าต้องสู้ พอเป็นแล้วก็รู้สึกดีขึ้น แต่ก็ยังต้องถามเขาเรื่อยๆ นะ เพราะโปรแกรมเกี่ยวกับบัญชี...มันยาก”

ทุกวันนี้ ลุงทวีชัยเลิกอ่านข่าวจากหนังสือพิมพ์ ตี๋ว่าเขียนยืดเยื้อ อ่านจาก kapook.com ไม่ได้ กระชับ ได้เนื้อหาสาระกว่า โดยเฉพาะข่าวการเมืองและกีฬาที่ลุงให้ความสนใจ

ที่วังแดงไม่นิยมใช้จดหมายกระดาษ ลากิจ...บอกทางอีเมลป่วย...แจ้งทางอีเมล ติดธุระ...บอกทางอีเมล ส่งเวียนข่าวสารข้อมูลจากการประชุม...ก็ใช้อีเมล พนักงานหญิงลาตลอด พักพื้นอยู่ที่บ้าน ก็ทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต



ทวีชัย ลีหะสุนนท์



บนโต๊ะทำงานของทุกคนมีคอมพิวเตอร์แบบเดสทอป และมีคอมพิวเตอร์แบบโน้ตบุ๊กอีกคนละตัว นี่เป็นนโยบายที่บริษัทจัดให้ เพื่อความคล่องตัวในการทำงานทั้งในบริษัทและที่บ้าน ระบบอินเทอร์เน็ตช่วยให้องค์กรประหยัดเวลาและทรัพยากร พิเศษรู้-ฝ่ายขายในประเทศ บอกว่า การใช้โปรแกรม MSN ช่วยให้ตัวเขาสามารถติดต่อกับปลายทางได้ทุกที่ในโลก ลดขั้นตอนการปรีนทำงาน ลดค่าหมึก ค่า

กระดาษ ไม่ต้องเสียค่าแฟกซ์ ไม่ต้องใช้โทรศัพท์ ภาษา "เอ็ม" ยังช่วยให้การสนทนากระชับ และบางครั้งกับบางคน การ "เอ็ม" ให้ความรู้สึกดีกว่าพูดโทรศัพท์

วังแดงพยายามหลอมโลกสองใบให้เป็นหนึ่งเดียว

ทางหนึ่ง...ชื่อเชิญเข้าสู่การตระหนักรู้ เป็นเส้นทางเนบช้า สงบเงียบ
ทางหนึ่ง...เปิดให้กระโจนสู่โลกไซเบอร์ที่รวดเร็ว ตามตาม

"ผมไม่เคยมองว่ามันเป็นทางที่แยกกัน แต่มองว่ามันคือองค์รวม"

ประวิทย์ให้ความเห็นว่า การมองอะไรแยกกัน ก็เหมือนการแยกรักษาอาการป่วย ถ้าป่วยเป็นโรคหัวใจ เราคงไม่ได้มุ่งรักษาหัวใจ แต่ต้องดูแลเรื่องไขมัน น้ำตาล การออกกำลังกาย งดเหล้า บุหรี่

ด้วยโลกแห่งอินเทอร์เน็ต มันคือการท่องชีวิตในห้องเรียนที่กว้างที่สุด เป็นหนทางลัดรวดเร็วที่สุดในรุ่น (การทำงาน) ของประวิทย์ อินเทอร์เน็ต

ยังใหม่เกินไป แต่สำหรับคนรุ่นนี้ อินเทอร์เน็ตเป็นปัจจัยที่ 5 เป็นประสบการณ์เรียนรู้โลกอีกแบบหนึ่ง แทนการเดินทางอย่างที่คนรุ่นก่อนๆ ทำ

"ผมไม่ได้บอกว่าชีวิตกับอินเทอร์เน็ตเป็นโลกที่น่าอยู่ เขาอาจจะลับสนบางช่วง แต่ผมว่ามันเป็นเรื่องที่เขาต้องเรียนรู้ บางคนอาจจะต้องการความรู้ที่ดี บางคนลับสน ก็เป็นปัญหาของการเลือกรับข้อมูลข่าวสาร แต่เมื่อเขาผ่านช่วงชีวิตนั้นมาได้ เขาก็เตรียมการเรื่องพัฒนาจิตวิญญาณไว้ให้ แล้วพอเขาผ่านไปได้อีกช่วงหนึ่ง ผมก็ว่าเขาน่าจะกลับกรองและตัดสินใจเป็น นั่นคงจะดีกว่าการที่เขาอายุ 40 - 50 แล้วมองกลับมา พบว่าตัวเองไม่ได้ทำอะไรเลย ไม่เคยเข้าเน็ต ไม่รู้จัก chat ฟังแต่คนบอกว่าดีจัง เลวจัง ถูกหรือผิดก็วิจารณ์ไม่ได้"

บางที ชีวิตที่ดี อาจหมายถึงการผ่านอะไรมายะเยะเย แต่เรียนรู้จนไม่ตกหลุมพราง

"ระหว่างการพัฒนาตัวตนและจิตใจให้ถึงระดับ ตรงนั้นแหละที่บริษัทจะได้มาก พอตัวตนเปิดแล้ว พลังจะมา เมื่อคุณทำงาน พลังจะมีมาก และเมื่อพลังถึงจุดหนึ่ง คุณอาจจะไม่อยู่ที่นี้ เพราะที่นี้ไม่พอให้ปลดปล่อยพลัง คุณได้คนมีพลังมาอยู่ 2-3 ปี ยอมดีกว่าได้คนที่เหือดแห้งมาอยู่ด้วย 4-5 ปี"

การสร้างชุมพลังเป็นความพยายามที่ไม่เห็นผลเร็ววัน แต่คนต้องการช่วงเวลาไม่เท่ากัน เหมือนการปลูกดอกไม้ ลงกระถางวันเดียวกัน ก็ไม่ได้แปลว่าดอกไม้จะบานพร้อมกัน

ดอกไม้ในใจของบางคนใช้เวลาานกว่าจะผุด บางคนต้องอาศัยจังหวะ รอเวลา กว่าจะผุดอกกลับ

และบางคนก็ไม่เคยมีวันดอกไม้บานกับเขาเลย

การสร้างสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด จำเป็นต้องมีผู้นำที่เข้มแข็ง ยังต้องการสร้างสังคมเพื่อการตระหนักรู้ ยังต้องมีผู้นำที่คิดเป็นแนวคิด “เล็กแต่นุ่ม” ที่ผู้นำศรัทธา ก็เสมือนเข็มทิศที่คอยเตือนว่า เขาจะพาคนใกล้ชิดไปทางไหน ด้วยบุคลิกส่วนตัว จึงทำให้คณะพาคนใกล้ชิดเดินไปก็ไม่ลืมเติมสุนทรียภาพ พาเดินไปในเส้นทางสวยงาม เป็นเส้นทางที่คุณได้ชื่นชมดอกไม้สองข้างทาง ก่อนบรรลุแต่ละจุดหมาย ทั้งยังรู้จักทางลัดในกรณีเร่งรีบ

ประวิทย์เป็นผู้นำในลักษณะนั้น

แนวคิดของผู้บริหารท่านนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม จะเรียกขึ้นไปสู่คำว่า “อิสราภาพ” อยู่เสมอ นั่นเพราะอิสราภาพ คือการหลุดจากบ่วงรัด แต่อิสราภาพนั้นมีความหมายกว้างขวาง ผู้ไม่ได้ฝึกตนย่อมเหมือนคนว่ายอยู่กลางมหาสมุทร ไม่เห็นฝั่ง

“อิสราภาพของแต่ละคน คุณต้องนิยามกันเอง คุณมีความสุขไหม มีอะไรมาผูกมัดคุณขนาดไหน ทั้งที่จำเป็นและไม่จำเป็น ถ้าที่จำเป็น อย่างเช่น คุณมีลูก คุณห่วง คุณไม่มีอิสราภาพ แต่นั่นเป็นภาวะที่คุณจำเป็น ถ้าคุณทอดทิ้งเขา คุณบอกไม่ได้ว่ามีอิสราภาพ อย่างนั้นทางด้านสังคม คุณไม่มีความรับผิดชอบ”

ประวิทย์เปรียบเทียบว่า เหมือนตอนเงินเดือนออก เรามีอิสราภาพ จะใช้อะไรก็ได้ ถ้าไม่มีหนี้มารอ นั่นคืออิสราภาพ แต่ถ้าเงินเดือนออก เจอคิวบัตรเครดิตมาจ่อ นั่นคือไร้อิสราภาพ “แต่ละคนต้องถามตัวเองว่า คุณมีสิ่งที่ถูกรัดที่ไม่จำเป็นไหม”

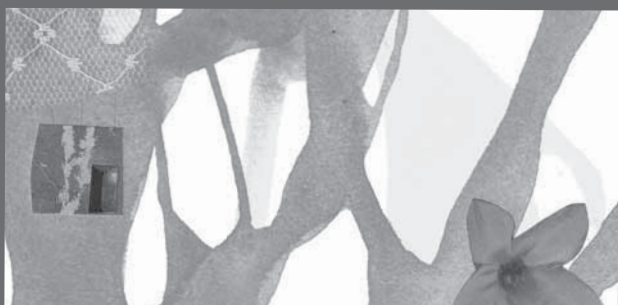
ปิติภา - ฝ่ายบุคคล ตีความอิสราภาพว่า คือการได้แสดงออก ไม่ว่าจะ เป็นความคิดเห็น คือความกล้าทำในสิ่งที่เหมาะสม

รติรส - ฝ่ายบัญชี บอกว่า อิสราภาพต้องแบ่งเป็นสองประเด็น ถ้าเป็นอิสราภาพในการทำงาน ก็น่าจะหมายถึงการรู้จักหน้าที่ตัวเอง ทำสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้จบสวยที่สุด ส่วนอิสระในชีวิต...รติรสคิดว่า คือการไม่มีครอบครัว ไม่ต้องมานั่งทำงานตามเวลา ดังนั้น ทุกวันนี้เธอยังไม่มีอิสระ เพราะยังต้องเป็นลูกจ้าง

ส่วนพิเชษฐ - ฝ่ายขาย คิดว่าอิสราภาพคือ อยากรไปไหนได้ไป อยากรซื้ออะไรก็ได้ซื้อ แต่ทุกวันทำไม่ได้ เพราะมีครอบครัว

ความหมายเหล่านี้ไม่มีถูก ไม่มีผิด อิสราภาพจึงแล้วแต่บริบทของแต่ละคน และแน่นอน ถ้ายังต้องพึ่งองค์กร อิสราภาพย่อมหมายถึงความรับผิดชอบ “แต่ถ้าคุณคิดว่าคุณมีความสุข ไม่มีมีความจำเป็นต้องใช้เงินมากแล้ว คุณก็ไม่จำเป็นต้องอยู่ในองค์กร เพราะองค์กรเป็นเครื่องรัดคุณให้คุณต้องมาทำงาน ถ้าไม่ต้องใช้เงิน คุณก็ไม่ต้องมีเครื่องบีบรัด นั่นคืออิสราภาพ”





อิสราฟอยู่ในงานประจำวัน

แนวคิด "เล็กแต่นุ่ม" ทำให้การทดลองเรื่องอิสราฟเป็นไปในแบบไม่ใคร ในระดับย่อย คือทำกับคนกลุ่มเล็กๆ ใกล้เคียง เช่น ครอบครัว พนักงาน งานทดลองค่อยๆ ปรับเป็นโครงสร้างในงานประจำวันเพื่อให้เป็นวัชชินป้องกัน วัตถุประสงค์สร้างภูมิคุ้มกันให้คนทำงานด้วยการให้บทเรียน ให้ประสบการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการให้พนักงานเซ็นเช็คจ่ายกันเอง (แม้ไม่ใช่เงินก้อนใหญ่มากนัก) นี่คือนิทรรศการเรื่องความซื่อสัตย์ และการบริหารจัดการ

เมื่อมีความซื่อสัตย์ ย่อมหลุดพ้นจากกิเลส นี่มิใช่อิสราฟประการหนึ่งหรือ

วัตถุประสงค์สอนอิสราฟบทที่สอง ด้วยนโยบายจ่ายเงินเดือน 2 เดือนครั้ง นี่เป็นบทเรียนว่าด้วย 3 อ. คือรู้จักอดทน อดกลั้น และไม่อ่อนไหวไปกับสิ่งชั่วๆ ขณะเดียวกันก็มอบสวัสดิการซึ่งสะท้อนถึงน้ำใจที่ผู้บริหารมีให้กับพนักงาน เป็นบทเรียนแกมท้าย ว่าด้วยการแบ่งกำไรเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน



วังแดงสอนอิสรภาพที่สาม ด้วยการลดความหวังและห่วง

หลายปีผ่านมา เพิ่งมีโอกาสได้ไปพักร้อนนานๆ สิบกว่าวันที่หายไป จากความเคยชินเดิมๆ เกิดความรู้สึกปล่อยวาง ทำให้ประวิทย์ได้คิดว่า พนักงานเองก็น่าจะได้หยุดพักร้อนนานๆ อย่างนี้เหมือนกัน แทนที่จะหยุด 2 - 3 วันอย่างที่เป็นอย่างอยู่ วาระซ่อนเร้นของนโยบายพักร้อนคือ ลดความหวัง และความห่วง

“ระบบบ้านเรา คนส่วนใหญ่จะห่วงงาน...ห่วง ไม่อยากสอนคนใหม่ เสร็จแล้วก็ห่วง...ห่วงว่าไม่อยู่แล้วงานจะหมกเยอะ ทำไมไหว ถ้าได้หยุดกันสักคนละ 10 วัน มันจะได้ตัดห่วงและห่วงออก...เพราะหายไปนานขนาดนั้น คุณไม่รู้จะห่วงและห่วงไปทำไม”

อินเตอร์เน็ต เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่วังแดงใช้เพื่อส่งคนเข้าไปสู่การเรียนรู้ในโลกกว้าง แต่อินเตอร์เน็ตก็เสมือนเหรียญสองด้าน ขึ้นอยู่กับการกรองสิ่งที่อยู่ในโลกใบนี้ไปใช้ในชีวิต องค์ความรู้บางอย่างเป็นทิพย์ และสิ่งที่คืนเจอหลายอย่างคล้ายตั้งมาร

“ถ้าไม่มีมาร บุญไม่เกิด แต่คุณจะเห็นมันเป็นมาร หรือจะเห็นมันเป็นครูละ” สำหรับประวิทย์ เขาถือว่าปัญหาคือกระบวนการของโลก เป็นสิ่งที่ควรเรียนรู้และควรจะสนุกกับมันด้วย มารทำให้เขาเติบโต เมื่อใดมารหมดสิ้น ชีวิตเขาคงแห้งแล้ง

แต่ไม่ว่ามาร หรือพระเจ้า เมื่อถึงจุดหนึ่ง มันต่างล่มสลาย ไม่มีสิ่งใดคงทน

“ผมจึงไม่เชื่อเรื่องความยั่งยืน ผมเชื่อในความเปลี่ยนแปลง ผมไม่เชื่อในความอยู่หนึ่ง”

ประวิทย์ เยี่ยมแสนสุข เป็นนักบริหารธุรกิจ เป็นนักการตลาด ร่ำเรียนเรื่องนี้มาโดยตรง 6 ปี จนจบปริญญาตรีที่สหรัฐอเมริกา เริ่มเรียนในรัฐไอโอวา แล้วไปจบที่เมืองแอลเอ...เรียนไปเดินทางหาประสบการณ์ชีวิตไป กลับมาทำงานได้สักพัก ก็เข้าเรียนปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ภาควิชาปรัชญาและศาสนา วิชาที่มีคนสนใจลงเรียนไม่ถึง 20 คน



โดยส่วนตัวที่ชอบเนื้อหาด้านปรัชญาอยู่แล้ว การได้อ่านพระสูตร (มหายาน) หลายเล่มระหว่างเรียน การได้มีโอกาสเป็นลูกศิษย์ของ ดร.ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ (ขณะยังเป็นชมราวาส ปัจจุบัน - กิกษุณีย์มมณันทา) ทำให้เขามีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์กับนักวิชาการด้านพุทธศาสนาอยู่พักใหญ่

“ไม่ว่าจะมหายานหรือเถรวาท (หินยาน) ก็มีปลายทางเหมือนกัน คือนิพพาน เพียงแต่มหายานนั้น ชวนให้น่าเดินกว่า คือระหว่างทางมีดอกไม้สวย เน้นเรื่องเมตตา ส่วนเถรวาทนั้นเน้นการปฏิบัติ...จะไปคนเดียว มหายานนั้นจะเอาไปทั้งหมด ตัวเองขอไปเป็นคนสุดท้าย ถ้าคนอื่นยังไม่ไปไม่ได้ ตัวเองก็ยังไม่ไป...ขอเป็นพระโพธิสัตว์ไปก่อน”

อย่างค่อยเป็นค่อยไป ปรัชญาพุทธกับความรู้เรื่องบริหารธุรกิจค่อยๆ หลอมเข้าเป็นเนื้อเดียวไม่ทันจบ ก็ได้ลูกชายคนแรกเสียก่อน เวลาและงานบีบรัดตัว นักเรียนประวิทย์ก็เลยต้องอำลาชั้นเรียน ความคิดความอ่านที่ก่อตัวมาตั้งแต่ตอนนั้น กลายเป็นผลึกใสในช่วงนี้

“มักมีคนถามผมว่า จบบริหาร ทำไมถึงมาขอปริญญา ผมก็บอกว่า...ทุกอย่างเป็นเรื่องเดียวกัน”

หากว่า สัตว์เป็นอันมาก ถูกความอยากผูกมัดไว้ ดูจางหนัก บ่วงรัดไว้ละนั้น...นกที่ติดบ่วงยอมไร้อิสรภาพ ยอมรอเวลาที่จะถูกจับไปเป็นอาหาร...

สำหรับคนส่วนใหญ่ งาน คือ บ่วง คนต้องทำงานอย่างอดทน เพราะเป็นความจำเป็นในการดำรงชีพ จึงเฝ้ารอคอยที่จะแสวงหาอิสรภาพในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือกระทั่งรออิสรภาพในวันเกษียณ

เป้าหมายของการทำงานที่กลุ่มบริษัทวังแดง มีใช้หวังกำไรที่เป็นตัวเงิน แต่เป็นการพัฒนาคน และทบทวนเรียนต่างมีเป้าหมายให้ทันทานต่อความเจ็บปวด และเพื่อรอดพ้นบ่วงรัดบริโภคนิยม ตลอดจนเปิดทางสู่อิสรภาพที่ค้นพบได้ในการทำงานประจำวันทุกวัน เป็นอิสรภาพที่เกิดจากการปฏิบัติ และสูงสุดคืออิสรภาพของจิตใจ

ทว่าอิสรภาพเป็นสิ่งที่ต้องค้นพบเอง...เช่นเดียวกับนิพพาน

“ถ้าคุณเป็นพุทธ ควรหวังนิพพาน ไม่ใช่ความร่ำรวย ส่วนจะได้ นิพพานเมื่อไหร่ก็อีกเรื่องหนึ่ง อยู่ที่การกระทำหรือการสะสม ชาตินี้ไม่ได้ ก็ไม่เป็นไร แต่เราก็ต้องหวัง อีกสักพันชาติ เราก็จะไป เพราะนี่คือความหวังอันสูงสุด”

นิพพาน หมายถึงสภาพของจิตใจที่หมดกิเลส ไม่มีความทุกข์ ความทุกข์เข้าไม่ถึง...เป็นหนึ่งในมงคลแห่งชีวิต 38 ประการ (มงคลที่ 34)

มนุษย์ทุกคนต่างแสวงหาอิสรภาพ และการคว่ำอิสรภาพนั้นง่ายกว่านิพพานไม่รู้เท่าไร

แม้ยังมีคนมากมายที่ไม่รู้ว่าตกอยู่ในบ่วงรัดราวกับนกที่ติดบ่วง แต่ก็ยังมีคนอีกไม่น้อยหลีกเลี่ยงพ้นจากกับดัก และสัมผัสถึงอิสรภาพจากการทำงาน

จบจาก “โรงเรียนวังแดง” แล้ว ประวิทย์จะไป “เรียน” ต่อที่ไหน?

“ผมก็ต้องทำงานเพื่อสังคมบ้าง ตอนนั้นก็เริ่มทำแล้ว เริ่มเข้ามาในหน่วยงานมูลนิธิเสมสิกขาลัย เริ่มเรียนรู้ พอถึงอีก 4 - 5 ปี อายุสัก 50 ต้นๆ ผมก็น่าจะทำงานอื่น...ไปสู่อีกโลกที่มีอิสระแท้จริง”

ขอต้อนรับเข้าสู่ “วังแดง” โรงเรียนแห่งการค้นหา

ณ ที่ซึ่งสอนให้ผู้คนสัมผัสบทเรียนอันเป็นทิพย์ และบทเรียนนี้ที่ขจัดความแปลกแยกของคนกับงาน ทำให้งานมีความหมายและมีคุณค่า ให้ผลตอบแทนที่มากกว่าตัวเงิน เป็นที่มาของความสุขและอิสระที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ภาคผนวก

“เสมสิกขาลัย” ชุมชนแห่งการเรียนรู้

เสมสิกขาลัย เป็นหน่วยงานการกุศลภายใต้ มูลนิธิเสฐียรโกเศศ - นาคะประทีป ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2538 ไม่ใช่เนื่องด้วยวันแห่งความรัก แต่ตรงกับวันมาฆบูชาของชาวพุทธ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีจิตวิญญาณแบบองค์รวม

เสมสิกขาลัย นำกระบวนการเรียนรู้ที่มีจิตวิญญาณมาเป็นทางเลือกใหม่ให้กับแวดวงการศึกษาไทย ซึ่งเน้นรูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้เรียน มุ่งเนื้อหาที่กลับมาหาความสุขและความมั่นคงภายในแห่งชีวิต โดยไม่เน้นความสำเร็จทางวัตถุและความสำเร็จภายนอก และสนับสนุนผู้เรียนให้ได้ฝึกฝนตนเองในทุกด้านของชีวิต โดยเฉพาะสามารถผสมผสานความรู้ทางสมองและหัวใจเข้าด้วยกัน เพื่อเข้าถึงความดี ความงาม และความจริง ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ความรักและเข้าใจเรื่องความเป็นธรรม ทางสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนระบบนิเวศวิทยา คำว่า “เสม” ตั้งขึ้นตามนามของ ศ.นพ.เสม พริ้งพวงแก้ว ผู้มีคุณูปการแก่สังคมไทยในหลายๆ ด้าน นามของท่านตั้งขึ้นเพื่อเป็นสิริมงคลแก่องค์กร และเพื่อยกย่องท่านที่ยืนหยัดอยู่ข้างความถูกต้องดีงาม และผู้ยากไร้ในสังคมไทยมาโดยตลอด

“สิกขา” เป็นคำบาลี (สันสกฤต คือ ศึกษา) เพื่อยกกลับไปหาหลักการศึกษที่สำคัญของพุทธศาสนา คือ ไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา

และ “ลัย” ก็หมายถึง แหล่งเรียนรู้

ส่วนมูลนิธิเสฐียรโกเศศ-นาคะประทีป ซึ่งดูแลเสมสิกขาลัย เป็นมูลนิธิในพระอุปถัมภ์ขององค์ทะไลลามะแห่งทิเบต ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่

6 พฤษภาคม 2512 โดยคณะศิษยานุศิษย์ของพระยาอนุমানราชชน มี วัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์/ส่งเสริมสวัสดิการของผู้ประกอบอาชีพทางการ ประพันธ์และศิลปะทุกแขนง ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมเพื่อความก้าวหน้า ในทางการประพันธ์และศิลปะของชาติไทย และส่งเสริม/สนับสนุนการ อนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมและการศึกษา ตลอดจนโบราณวัตถุ และ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของมนุษยชาติ

เสมสิกขาลัย เป็นตลาดนัดแห่งความรู้ที่หลากหลาย โดยแบ่งเป็น 6 ชุดวิชาใหญ่ๆ คือ

- 1) **ชุดเข้าใจและเปลี่ยนแปลงชีวิต** ได้แก่ การภาวนารูปแบบ ต่างๆ, เฝซึญความตายอย่างสงบ, ชีวิตในอุดมคติ, ปาฏิหาริย์แห่งการตื่น อยู่เสมอ, นพลักษณ์, ธรรมชาติบำบัด, สุขชีวิตที่ติงามและเป็นสุข, ผ่อนพัก ตระหนัก, ชาเขียว, จิตวิญญาณการศึกษา, บนเส้นทางแห่งการฝึกตน และเสริมสร้างสุขภาวะทางเพศ
- 2) **ชุดสร้างสรรค์สัมพันธ์ภาพ** ได้แก่ งาน พลังกลุ่ม และความสุข, การพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นพลังกลุ่ม, การฝึกฝนเป็นวิทยากรแบบมีส่วนร่วม, การให้การปรึกษาแนวเสริมสร้างศักยภาพ, การสื่อสารเพื่อสันติ และการ สมานไมตรี
- 3) **ชุดเข้าใจธรรมชาติ** ได้แก่ นิเวศวิทยาแนวลึก และเดินป่า
- 4) **ชุดเข้าใจสังคม** ได้แก่ การเข้าใจโครงสร้างสังคมผ่านองค์ ความรู้ร่วมสมัย
- 5) **ชุดเข้าถึงความงาม** ได้แก่ ความงามกับเอกลักษณ์ท้องถิ่น, ความงามกับธรรมชาติ, ดนตรี - คลื่นแห่งความสุข, ศิลปะบำบัด และ บั๊กผ้าเพื่อความสุข

6) **ชุดวิธีการแสวงหาความรู้** ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์แบบ พุทธ, ทักษะการคิดและการจับประเด็น และคนกับการแสวงหาความรู้
ค้นข้อมูลเพิ่มเติมที่ www.review.semsikkha.org

เครือข่ายธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม Social Venture Network Asia (Thailand)

เครือข่ายธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ก่อกำเนิดจากชาวอเมริกันผู้หนึ่งที่สังเกตเห็นปัญหา การพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่ไม่รับผิดชอบต่อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม และในเวลา 15 ปีที่ผ่านมาได้ขยายเครือข่ายไปยังเพื่อนักธุรกิจที่มีแนวความคิดคล้ายกันในภาคพื้นยุโรปและอเมริกา กว่า 2,000 องค์กร

ประเทศไทยและภูมิภาคเอเชีย เป็นกลุ่มใหม่ที่จะเชื่อมประสานให้เกิดขึ้นเป็นเครือข่ายธุรกิจเพื่อสังคมแห่งโลก เป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์และประสานธุรกิจของคนที่มีกระบวนการที่คล้ายกัน คือ คนที่คิดว่าความเจริญทางวัตถุอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะให้สังคมโลกอยู่รอดได้ ต้องมีความเจริญทางจิตวิญญาณ ต้องมีสิ่งแวดล้อมที่งดงามสำหรับลูกหลานและคนรุ่นต่อไป ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและการอยู่ในสังคมอย่างมีน้ำใจต่อกัน มิใช่เพียงต่อเพื่อนมนุษย์เท่านั้น แต่ต้องมีน้ำใจต่อธรรมชาติด้วย ควรใช้ทรัพยากรเพื่อการดำรงอยู่ที่แท้จริง ไม่ใช่ระดมมาใช้อย่างฟุ่มเฟือยดังที่ผ่านมา

ความสำเร็จของมนุษย์ คือการใช้ให้น้อยที่สุด แต่มีความสุข และพอใจได้เหมือนกัน

SVN ประเทศไทย

การพัฒนาอุตสาหกรรมในหลายรอบทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงที่นำความมบอบช้ำอย่างสาหัสมาสู่โลกของเรา เราต้องสูญเสียความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สูญเสียสังคมอันอบอุ่น วัฒนธรรมท้องถิ่นที่เคยทรงเสน่ห์ ธรรมชาติที่เคยสวยงาม ฝนป่าที่เคยอุดม สิ่งแวดล้อมที่เคยบริสุทธิ์ เพื่อแลกกับความล่มสลายทางเศรษฐกิจ และสังคมไร้สุขที่แผ่อาณาบริเวณโยงโยไปทั่วทุกภูมิภาคของโลก ลึกลงสู่ปัจเจกชน คนฆ่าตัวตายเพิ่มมากขึ้น ปัญหามลภาวะ สิ่งแวดล้อม ซากปรักหักพังของโรงงานร้างในประเทศด้อยพัฒนา คนงานจากภาคการเกษตรที่ถูกฝึกให้ชำนาญเฉพาะทางในภาคอุตสาหกรรมที่จำต้องกลับไปนับหนึ่งใหม่ ในการทำการเกษตรอย่างขาดความเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางตกงาน ปัญหาสุขภาพจิต พันล้านลงไปถึงปัญหาครอบครัว เด็ก และผู้หญิง นับเป็นความสูญเสียที่ไม่อาจประมาณค่าได้

บทเรียนราคาแพงของการพัฒนาที่ผ่านมา ทำให้นักธุรกิจกลุ่มหนึ่งที่เรียกตัวเองว่า SVN กลับมาคิดทบทวนถึงทิศทางใหม่ที่นำจะถูกต้องเหมาะสมยิ่งกว่าในการดำเนินการธุรกิจของตนเอง ตลอดถึงทิศทางการพัฒนาของประเทศและของโลก

ทบทวนถึงกระบวนการทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ในการดำรงชีวิต ประเมินความสำเร็จทางธุรกิจในความหมายใหม่ ที่ไม่เป็นไปเพียงเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของตนเองหรือวัตถุเพียงฝ่ายเดียว ไม่ดูความสำเร็จขององค์กรเพียงดูจากรายงานงบดุลประจำปี แต่จะต้องรวมเอาคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม ทั้งใกล้และไกลตัว การดำรงรักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่ดี น้ำที่ใสสะอาด อากาศที่บริสุทธิ์ สังคมที่น่าอยู่ ความมีน้ำใจเกื้อกูลที่มีมากขึ้นต่อคู่ค้า ต่อคนในและนอกองค์กร ตลอดไปถึงสิ่งมีชีวิตและธรรมชาติ ให้เจริญคงามไปกับเราด้วย

นอกจากนั้น กลุ่มนักธุรกิจ SVN ยังตระหนักถึงบทบาทอันสำคัญ ในการที่จะดูแลการอยู่ร่วมกันของผู้ได้เปรียบและเสียเปรียบทางอำนาจ เศรษฐกิจ - สังคม ซึ่งความจริงในปัจจุบันบริษัทข้ามชาติเพียงไม่กี่แห่ง เป็นผู้ทรงอำนาจที่แท้จริง ที่ครอบงำโยงไปถึงแนวนโยบายการปกครอง ในประเทศต่างๆ โดยผ่านนักการเมืองหรือผู้นำสำคัญของประเทศนั้นๆ แม้หน่วยงานระดับโลกที่ตั้งขึ้นเพื่ออ้างไว้ซึ่งความเป็นกลาง เพื่อสันติภาพ ความมั่นคงและความชอบธรรมต่างๆ ก็พิสูจน์แล้วว่าไม่อาจเป็นที่พึ่งพาได้ ในความยุติธรรมหรือดำรงความเป็นกลางได้อย่างแท้จริงอีกต่อไป

องค์กรเหล่านั้นกลับเป็นเพียงเครื่องมือของประเทศมหาอำนาจ ที่ใช้อำนาจช่วงชิงโอกาสและใช้กองกำลังอย่างโหดเหี้ยมกับประเทศที่ อ่อนแอกว่า โดยอ้างว่าเป็นความชอบธรรมเพื่อสันติภาพของโลก การ กำหนดนโยบายของประเทศขึ้นนำตกอยู่ภายใต้อำนาจของกลุ่มการค้า ผูกขาดที่กุมอำนาจทางการผลิตภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจุบันโลกของเรามีบริษัทผู้ผลิตน้ำมัน รถยนต์ เครื่องมือสื่อสาร เทคโนโลยี บริษัทค้าปลีก เหลือเพียงกลุ่มธุรกิจละไม่เกิน 10 บริษัท การ แข่งขันอย่างเสรีไม่เป็นความจริงอีกต่อไป อนาคตต่อจากนี้คือการร่วมกัน ผูกขาดอย่างขนานใหญ่ของบริษัทข้ามชาติต่างๆ เราต้องใช้เมล็ดพันธุ์พืช และสัตว์ที่เกษตรกรไม่อาจเพาะพันธุ์ในรุ่นต่อไปเองได้อีกต่อไปโลกของเรา ถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมการพึ่งพาแบบผูกขาดที่ดินไม่หลุดเสียแล้วเรา จะทำอย่างไรต่อไป ในเมื่อมนุษย์นั้นมีสัญชาตญาณของความต้องการ อิสระพออย่างยิ่ง บทบาทของ "สุนัขเฝ้าบ้าน" จึงเป็นหน้าที่สำคัญประการ หนึ่งของกลุ่ม SVN ทั่วโลก

ค้นข้อมูลเพิ่มเติมที่ www.svnasia.org และ www.svnasia.org/AboutUs.html

บรรณานุกรม

หนังสือ

Small is Beautiful, E.F. Schumacher, 1981

สัมภาษณ์

ประวิทย์ เยี่ยมแสนสุข

ปิติภา สิริมงคลภัก

รติรส ทรัพย์เย็น

ทวิชัย ลิ้มสุรนันท์

พิเชษฐุ์ เขียวสาริกิจ และพนักงานวังแดง

ที่ไม่ประสงค์ออกชื่ออีก 2-3 คน

สัมภาษณ์เมื่อ 4 สิงหาคม 2551

และ 29 ตุลาคม 2551