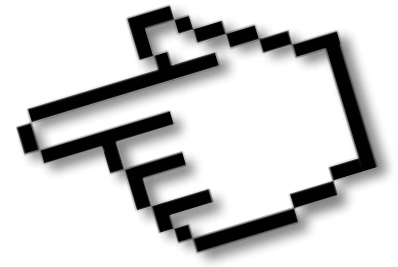


พัฒนาธุรกิจ ด้วย เทคโนโลยี



ประจักษ์ เว็ดโณม
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจและเทคโนโลยี



ต่อ จากฉบับที่แล้ว

คุณเล็กน้อย ฉบับที่แล้ว ผมได้สรุปประเด็นจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายๆ ท่านถึงปัจจัยขององค์กรแห่งอนาคต คือ ความเข้มแข็งด้านบุคลากรและเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านบุคลากรนั้น ดร.ผาสุก พงศ์ไพจิตร กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหา “กับดักรายได้ปานกลาง (Middle-income trap)” คือ เรากำลังโดนแรงบีบสองด้าน จากประเทศที่ผลิตสินค้า โดยใช้เทคโนโลยีระดับล่างและกลางจากประเทศอุตสาหกรรมใหม่ที่ไล่กวาดมาติดๆ เช่น อินเดีย จีน เวียดนาม เป็นต้น อีกด้านหนึ่ง คือ ใช้เทคโนโลยีสูงแบบญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา หรือยุโรป เราจะผลิตเองก็ทำไม่ได้ เพราะเทคโนโลยีขั้นสูงอยู่ในกำมือของบริษัทข้ามชาติ ที่เข้ามากว่านั้นซื้อบริษัทไทย ดร.ผาสุกเสนอด้วยว่าจะต้องดำเนินการปรับยุทธศาสตร์เพื่อความสมดุลในระบบเศรษฐกิจอย่างน้อยอีกสองประการคือ

หนึ่ง ต้องคิดถึงการเมืองนโยบายเทคโนโลยีของตนเอง ทั้งบังคับหรือสร้างแรงจูงใจแบบมีข้อแม้ ให้บริษัทต่างชาติพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีให้กับคนงานไทยและบริษัทไทยมากกว่าที่เป็นอยู่

สอง รัฐบาลไทยต้องคิดถึงการวางนโยบายอุตสาหกรรม (Industrial policy) ในกรอบใหม่ที่จะช่วยนักลงทุนไทยพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูงได้

ในข้อหนึ่งนั้น ผมเห็นว่าเราขอให้บริษัทต่างชาติพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีให้กับคนงานไทย อาจจะเสียทั้งเวลาและโอกาส จริงๆ แล้ว เราเองก็สามารถทำเองได้ โดยการผลักดันจากผู้ประกอบการ หรือองค์กรเอง ร่วมกับภาครัฐ และมหาวิทยาลัย ซึ่งมีองค์ความรู้หลายๆ ด้านพร้อมอยู่แล้ว ตัวบุคลากรเองก็จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้อยู่รอดในปี 2015 ซึ่งเป็นปีแห่งการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน จะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 7 ประเทศ คือ บัญชี สถาปัตยกรรม วิศวกรรม การสำรวจ การแพทย์ พยาบาลและการบริการทางทันตกรรม มิฉะนั้น แรงงานเรา ซึ่งเสียเปรียบด้านภาษาอยู่แล้ว อาจจะไม่สามารถต่อสู้กับแรงงานต่างชาติได้

ในด้านบุคลากรเองนั้น เกิดคำถามขึ้นว่า หากองค์กรมีนโยบายเทคโนโลยีของตนเอง ทั้งบังคับ หรือสร้างแรงจูงใจ แล้วแรงงานเรา บุคลากรของเรา จะทำได้หรือ ในองค์กรใหญ่ๆ ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้ทันกับนโยบายที่องค์กรได้ตั้งไว้

ความสามารถในการคิดค้น จัดการด้านเทคโนโลยีนั้น เป็นสิ่งที่องค์กรต่างๆ ต้องทำความเข้าใจอย่างเร่งด่วน ในประเด็นของสมรรถนะหลัก คือ บุคลิกลักษณะ หรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในการจัดการเทคโนโลยี (Core competency) หากในองค์กรมีบุคลากร จำนวนหลักๆ ร้อยหลักพัน เราจะรู้ได้อย่างไร โดยไม่คิดว่าพนักงานท่านเหล่านั้นมีความสามารถตามเกณฑ์ที่เราได้วางมาตรฐานไว้ คือ เราจะวัดได้อย่างไร หากไม่ทราบ ท่านสามารถติดต่อผมได้ตามที่อยู่ด้านล่างนี้ครับ

ในกระบวนการจัดการด้านเทคโนโลยีนั้น ผมขอสรุป เบื้องต้นไว้ 3 กระบวนการ กล่าวคือ กระบวนการแรก คิดอย่างสร้างสรรค์ กระบวนการที่สอง นำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาสร้างเป็นเทคโนโลยี และสุดท้าย เทคโนโลยีนั้นต้องขายได้ หรือมีมูลค่าต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น ทีมบุคลากรที่ผมพูดถึงเพื่อสร้างความได้เปรียบในองค์กรและทำให้ประเทศของเราหลุดจาก “กับดักรายได้ปานกลาง (Middle-income trap)” ต้องสามารถทำได้ทั้ง 3 กระบวนการ

อ่าน ต่อฉบับหน้า

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ฝ่ายพัฒนาธุรกิจและเทคโนโลยี ส.ส.ท. เราอาจจะมี Solution หรือบริการ ตามที่คุณวางแผนไว้อยู่แล้วก็ได้ โทรศัพท์ 0 2717 3000 ต่อ 524 หรือ www.tpa.or.th, www.ThaiJapanMarket.com



บริการประเมินผลพนักงานด้วยระบบ 360 องศา