



วารสารอินโนเวชั่นสัมพันธ์

$$C = \sum (I+M) P$$

สมการสร้างนวัตกรรมและความสามารถ
ในการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์





นี่คือข้อเสนอของน้องๆ จากกลุ่มเทคโนโลยี และ R&D ว่าอยากทำ Workshop ในตอนกลางปีเพื่อสำรวจตัวของเรากันเอง ช่วงเป็นความคิดที่เข้ากับ Creative Organization ไม่รีรอขานองหนอยได้ส่งต่อความคิดนี้ไปยังพวกเราทุกคน ใช้เวลาตอน Midyear review นอกจากทบทวนงานของเรา 6 เดือนแรก และสิ่งที่เราต้องทำในอีก 6 เดือนหลัง เราชาวอินโนเวชั่นจะสำรวจตัวเราเองว่าอะไรที่เราทำและปฏิบัติอยู่มีอะไรบกพร่องและจะปรับปรุงอะไรบ้าง อยากเอาอะไรดี ๆ จากสิ่งที่พวกเราปฏิบัติงานจะต้องทำให้ได้มาเล่าสู่กันฟัง

▶ วันแรกพี่แจนนำทีมพลาสติกมานำเสนอสิ่งดีๆ ให้เราฟังว่า “A determined effort leads to success” “ความขยันหมั่นเพียรทำให้เกิดความสำเร็จ ทำให้เราพอใจในสิ่งที่เราทำอยู่ และเมื่อแม่ ความพอใจให้ทุกคนในทีม” คุณแจนตั้งเป้าหมายของทีมพลาสติก R&D ไว้ว่า

1. จะเป็นผู้ช่วยที่เข้มแข็งของฝ่ายการตลาด
2. จะเป็น Profit center
3. จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

ใครอยากทราบว่าแจนจะสร้าง Unique compound ให้กับทีมการตลาด และเป็นหน่วยงานที่สร้างผลกำไรได้อย่างไร ต้องลองนั่งถกประเด็นนี้กับแจนที่ Koffee kup แล้วคุณจะได้ทั้ง

▶ น้องเพชร น้องใหม่มาแรงวิเคราะห์ตัวเองว่าถ้าจะให้เก่งอย่างพี่ตัวเองจะต้อง ...

1. ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กรต้องรู้ว่าองค์กรต้องการอะไร และไปให้ถึงเป้าหมายขององค์กร
2. ต้องมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย (Accountability)
3. ต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงปัญหาและเป้าหมายให้ชัดเจนก่อนเริ่มลงมือจะทำให้ลดเวลาการทำงานลง
4. ต้องมีความรู้เบื้องต้น เทคโนโลยีใหม่ๆ จัดระบบแบบแผนความคิด และการเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบ
5. ต้องเก่งการอ่านและฟัง และสามารถส่งข้อมูลที่ถูกต้อง

ช่วงนำทั้งกับความตั้งใจสูง ทำให้ได้นะครับ...

▶ น้องๆ R&D ที่ระยองก็เช่นกันต่างตั้งปฏิญาณตนในการเรียนรู้ว่าทำงานเป็นระบบ ทำอะไรให้เร็วขึ้น หาข้อมูลเชิงลึก หาความรู้ตอนกลางคืนเพื่อนำมาแก้ปัญหาที่ค้างไว้ตอนกลางวัน ทำงานมีระเบียบ

แบบแผน ทำฐานข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร พัฒนาการสื่อสารเรียนรู้จากลูกค้า รู้ความต้องการของอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาสินค้าได้อย่างถูกต้อง

▶ พี่ปุ๋ยแนะนำน้องๆ ว่า “หยุดเรียนรู้ไม่ได้ งานง่าย ๆ ไม่มีเข้ามา... แต่สิ่งเหล่านี้คือแบบฝึกหัดที่ทำหาย”

▶ ในขณะที่พี่จ๊อบแนะนำให้ทุกคนสามารถนำเสนองานออกมาอย่างเป็นระบบ หาข้อมูลเพื่อตอบใจให้ได้

ช่วงมากมายด้วยข้อคิดดีๆ สมกับที่เป็น
คลังสมองของชาวอินโนเวชั่น

▶ ชาว IT ก็ไม่ได้น้อยหน้า คุณโกดได้บทสรุปงานว่า “ความรู้มีอยู่ทั่วไปในองค์กร ทุกครั้งที่เข้าไปทำงานกับแผนกอื่นเราจะได้รับความรู้ใหม่ๆ ออกมา” สำหรับทีม SA ได้ให้ข้อคิดเอาไว้ว่า “จากที่เคยทำแต่เฉพาะงานนั้นๆ พอได้มาทำ Migration ทำให้มีมุมมองใหม่ๆ สามารถรวบรวมความต้องการได้เร็วและมองเห็นปัญหาทุกครั้งที่เข้าประชุมกับแผนกต่างๆ ช่วยให้เราสามารถหาทางออกร่วมกันได้เพราะได้เห็นขอบปรองของตัวเราและทีม” ทีม SA เคยใช้แต่ความถนัดของตัวเองทำให้เสียเวลาในการออกแบบ ดังนั้นทุกคนต้องหัดออกแบบ Software ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันจะได้ไม่เสียเวลาทำใหม่ ทำซ้ำหลายๆ ครั้ง และจะช่วยให้คนใหม่ๆ ที่เข้ามาทำงานสามารถทำงานได้ทันที

....สาธุ เราจะได้มีมาตรฐาน Software เสียที...

▶ สำหรับคุณลิลลี่คนสวยของทีมจัดซื้อให้สัญญาไว้ว่า “Build knowledge and skill and able to enhance multi-skill” เป็นการสร้างความรู้และทักษะรวมทั้งสามารถเพิ่มทักษะในการทำงานที่หลากหลาย โดยการเรียนรู้จากการทำงานอย่างหนัก เรียนรู้จากการประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เรียนรู้จากการฝึกอบรม รวมทั้งจากผู้จำหน่ายสินค้า นอกจากนี้เราจะปรับอารมณ์ของตัวเองด้วยการคุยกับคนอื่นอย่างยิ้มแย้ม

▶ ส่วนคุณวาวจะสร้างการสื่อสารข้อมูลที่ดีทั่วทั้งองค์กร สร้างความร่วมมือกับ Supplier เพื่อให้ได้สินค้าใหม่ๆ มานำเสนอลูกค้าพัฒนาตัวเอง และทัศนคติการทำงานที่หลากหลาย

“มีปัญหาต้องทำความเข้าใจ ฟังเสียงเรียกร้องจากตลาด ปรับทัศนคติในการทำงาน”

สำหรับ CSR ของทีมการตลาด CIG กำลังสร้าง “CSR Competency Project” ทำงานเป็นทีมไว้ว่า “Teamwork is the ability to work together toward a common vision”

▶ สำหรับพี่แดง คุณแม่ลูก 2 ที่สวดยไม่สร้างเสนอว่าจะทำงานให้เป็นระบบ ใส่ใจในรายละเอียด ต้องปรับปรุงความสามารถในการบริหารและจัดการ เพื่อให้ทีมเข้มแข็งยิ่งขึ้น ใส่ใจในการเรียนรู้สถานการณ์ทั่วโลก สำหรับการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีการวางแผนที่ดี เปิดตา เปิดใจ เรียนรู้ให้ถกผลึกความรู้ เพื่อสามารถนำมาพัฒนาตลาดและทีมงาน

...ข้างเป็นหัวหน้าทีมการตลาดที่น่ารัก...

▶ พี่เมียงเสริมต่อว่า สิ่งที่ทำด้วยความเคยชินทำให้ไม่สามารถตั้งเป้าหมายที่เด่นชัด และทำให้หลงเป็นผู้ตามในตลาดห่วงในเรื่องราคา ขยายจนลืมนึกถึงสิ่งที่จะสร้างคุณค่า นั่นคือจะต้องสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้

น้องๆ มองเห็นสิ่งที่มีคุณค่าที่จะนำเสนอให้ลูกค้ามีการวางแผนในการเปิดลูกค้าใหม่และทำให้เกิดประสิทธิภาพการพัฒนา

▶ สำหรับพี่ใหญ่ฝ่ายผลิตของเรา พี่รอปบกล่าวว่า ถึงแม้การผลิตของเราในช่วงนี้อาจจัดส่งให้ลูกค้าไม่ทันแต่ด้านเทคนิคเรามีการปรับตัวตลอดเวลา ซึ่งเราต้องปรับตัวให้ล้ำหน้าคู่แข่ง แก้ปัญหาด้านคุณภาพ เพราะคุณภาพคือ “Brand image” ของเราในตลาดเราขาดผู้นำในระดับกลางและความสามารถในการนำ แต่เราต้องเปลี่ยน Mind-set ของผู้นำผ่าน On-site caching skill, Meeting and Audit ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงงานผ่านผู้บริหารโรงงานโดย Patrol, audit และ visual

▶ สำหรับพี่วัชร มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพของคน เน้นในเรื่องจรรยาบรรณของพนักงาน พุดจาให้เข้าใจ อะไรที่ควรทำ อะไรที่ไม่ควรทำ ตักเตือนเมื่อทำผิด ถ้าไม่ปรับปรุงต้องลงโทษตามกฎหมายระเบียบ ติดตามพฤติกรรมที่มีความเสี่ยง



หุส ฟูง

บัญชา พูลสวัสดิกุล
ประธานกรรมการกลุ่มบริษัทในเครืออินโนเวชั่น



บอกเล่าเกาสิบ จาก.....

Leader Seminar 2010

คุณมนตรี จัระมงคลศิริ

การที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกลางปีกับทุกแผนกทำให้ได้รับรู้ถึงสถานการณ์การทำงานของแต่ละแผนกภายในองค์กรว่ากำลังทำงานอย่างหนักหน่วงเพียงใด และจะเป็นแผนกขายที่เปรียบเสมือนหัวเรือใหญ่ที่ยังอยู่กับงานขาย การขยายตลาด การหาสินค้าใหม่ๆ ในขณะที่ยังมีแผนกสนับสนุน (Support) ต่างก็ทำงานอย่างหนักเพื่อเป็นท้ายเรือที่เข้มแข็งคอยสนับสนุนช่วยเหลือและก้าวไปให้ทันกับทีมการตลาด การขยายตัวของ 5 โรงงาน และเพิ่มสายการผลิตใหม่ทำให้เกิดการทำงานระหว่างกันอย่างเข้มแข็งและเข้มข้น จึงเชื่อได้ว่าคงมีหลายคนที่เคยตั้งคำถามกับตัวเองว่าทำไมงานของฉันถึงเยอะ งานของฉันมันยากอย่างนี้ ผู้เขียนเองก็เคยถามตัวเองว่าเป็นหนึ่งในนั้นที่เคยตั้งคำถามข้อนี้ แต่เมื่อได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกลางปีกับทุกแผนก ทำให้รู้ว่าไม่ใช่เราคนเดียวที่มีงานเยอะ ไม่ใช่เราคนเดียวที่เจองานยากๆ งานบางงานที่เราเจอเทียบไม่ได้กับงานของหลายๆ คนที่ทำอยู่ เพื่อนๆ พี่ๆ ที่โรงงานเล่าให้ฟังว่าทุกวันนี้ทำงานเลิกห้าทุ่มเที่ยงคืนกันเกือบทุกวัน ทุกคนในทีมต่างกำลังทำงานอย่างหนักเพื่อรับผิดชอบงานที่ได้รับ เพื่อให้ทันต่อการขยายตัวอย่างก้าวกระโดดขององค์กร ยังจำคำที่พี่ป๊าย R&D พูดในที่ประชุมให้เราฟังได้ว่า **“สังเกตว่างานที่ผ่านเข้าช่วงหลังนี้ระดับความยากของงานที่มากขึ้น จำนวนงานที่มากขึ้น นั่นเป็นสัญญาณที่บ่งบอกให้เราได้ว่าโลกเปลี่ยนไปแค่ไหน และเราเองก็หยุดเรียนรู้ไม่ได้ เมื่อเราเหนื่อยหรือท้อใจ ให้บอกกับตัวเองว่านี่จะเป็นโอกาสที่ดีที่จะทำให้เราได้เรียนรู้และฝึกฝนตัวเอง”** คำพูดของพี่ป๊ายเหมือนกับเรียกสติกลับมาให้คิดและเปลี่ยนมุมมองกับงานที่เข้ามา เพราะโลกวันนี้ไม่ใช่ลูกกลมๆ แข็งๆ ใบเดิมที่เราพอจะทำนายและคาดเดาได้ว่ามันจะหมุนไปทิศทางไหน แต่โลกวันนี้มีความยืดหยุ่นอย่างมาก การเคลื่อนที่ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นเราจะต้องมีความฉับไวในการปรับตัว เพราะหากเราชะลอให้โลกหมุนไปก่อนแล้วจึงค่อยๆ หมุนตามไป **วันหนึ่งเราอาจจะพบว่ามันช้าเกินไปแล้ว**

การประชุมกลางปีครั้งนี้อาจจะแตกต่างกับทุกๆ ปีที่ผ่านมา คือการที่เราต้องใช้เวลาเพื่อที่จะกลับมาตั้งทบทวนสิ่งที่เราได้ทำมาในครึ่งปีแรก มีอะไรที่เราควรต้องพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้งานดีขึ้น เป็นการทบทวนอดีต ทบทวนตัวเอง เป็นโจทย์ที่ยากสักเท่าไร แต่ความยากน่าจะอยู่ที่มันเป็นโจทย์ที่มาจากคุณบัญชามากกว่า

ดังนั้น การประชุมคราวนี้จึงเริ่มมีสีสันมากขึ้นเพราะไม่ว่าจะเดินไปที่ไหนก็จะเห็นว่าพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ทุกคนกำลังจะซักซ้อมกับการเตรียมตัวเข้าประชุม ซึ่งทำให้เห็นว่าที่จริงแล้วความยากไม่ได้ขึ้นอยู่กับ

โจทย์ที่ได้รับ หรือการทำพรีเซนตേഷันที่สวยงาม แต่กลับอยู่ที่การที่เราถ้อยแถลงความจริงเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น พี่บางคนบอกกับเราว่าต่อไปจะคิดถึง



ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น เพราะบางครั้งที่เราทำงานแล้วเจอปัญหา ทำให้เราเองก็เครียดจนลืมที่จะคิดถึงคำพูดที่พูดออกไป ทำให้ต่างฝ่ายก็อาจมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน ทั้งๆ ที่ก็รู้ว่าทุกคนก็ทำงานอย่างเต็มที่ หรือน้องบางคนที่ทำให้เรารู้ว่าเพื่อที่จะทำงานให้ทัน ความทุ่มเทเป็นเรื่องสำคัญหากทำไม่เสร็จตอนกลางวันก็อาจกลับไปศึกษาตอนกลางคืนเพื่อเอามาทำต่อในวันรุ่งขึ้น และพี่ใหญ่ของเราอีกคนที่ยอมรับกับทีมว่าบางทีที่น้องๆ เข้ามาปรึกษา พี่คนนั้นมักจะใช้ประสบการณ์ที่มีตัดสินใจให้ ซึ่งทำให้ได้เรียนรู้ว่าสิ่งที่พี่คนนั้นควรทำมากกว่า คือการรับฟังปัญหาและรายละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา นั่นๆ คำตอบที่ได้จากโจทย์นั้นนอกจากทำให้เรารู้ตัวเองว่าต้องปรับปรุงอย่างไรแล้ว การสื่อสารออกมาก็ทำให้ทีมงานมีความเข้าใจในการทำงานระหว่างกันมากขึ้น เพราะการบริหารองค์กรในแต่ละสถานการณ์ไม่เพียงขึ้นอยู่กับฝ่ายงานบริหารเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยความพร้อมในการปรับตัวของพนักงานที่ร่วมแรงร่วมใจกันฟันฝ่าอุปสรรค



อะไรก็เปลี่ยนแปลงได้ถ้าเราเข้าไปจัดการและเห็นความสำคัญ ตัวอย่างของ บ. ไทย-นิฮอน ซิลส์ จำกัด หรือ TNS ของเรานั้นเป็นตัวอย่างที่ดีจากบริษัทที่ประสบปัญหาขาดทุน สะสมกลับขึ้นมาเป็นบริษัทสร้าง

ผลกำไรให้แก่องค์กรอย่างงดงาม สิ่งนี้เกิดขึ้นได้เพราะทุกคนมองเห็นความสำคัญของอนาคตบริษัทที่จะต้องคงอยู่ต่อไปเป็นเป้าหมายหลัก ทำให้ทุกคนล้มหมวกที่ใส่อยู่แต่กลับถอดหมวกออกมาเพื่อใส่หมวกใบใหม่ใบเดียวกัน คือ หมวกแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งผลให้ TNS มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี วันนี้ของ TNS เป็นบริษัทที่มีการขยายตัวอย่างมาก ล่าสุดกับการที่ได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นในด้าน

การบริหารจัดการอันเป็นตัวการันตีความสำเร็จของ TNS ได้เป็นอย่างดี TNS : Big Heart with the Sole Determination การปรับตัวให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยการสร้างความมีส่วนร่วมของทุกคน และการปรับเปลี่ยนแปลงการบริหารจะทำให้เราผ่านพ้นทุกวิกฤตการณ์ได้

เราอยู่ในเส้นทางของการเติบโต องค์การที่เราจะไปเราต้องสร้างประสิทธิภาพของการทำงานของเครื่องจักรโดยการนำเทคโนโลยีระดับสากลเข้ามาใช้ ส่วนการเพิ่มประสิทธิภาพของคนต้องสร้างให้เกิดทักษะ ต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ให้มากและที่สำคัญเราจะต้องเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานให้มีความรวดเร็ว และการตั้งคำถามต่อตัวเองในสิ่งที่ทำให้เรารู้ตัวเองและปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ อีกทั้งต้องรู้จักที่จะหาความรู้เพิ่มเติมให้ตัวเองทั้งจากการอ่าน การเรียนรู้จากงานและเพื่อนร่วมงาน ลูกค้าและผู้ขาย เป็นต้น สิ่งที่เราเรียนมาวันนี้พรุ่งนี้อาจล้าสมัย นี่คือเหตุผลว่าทำไมการเรียนรู้ต้องทำตลอดชีวิต ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จและการเกิดประสิทธิภาพในระยะยาว

ถึงแม้ว่าเราจะมุ่งมั่นในการพัฒนาเทคโนโลยีของสินค้า การสร้างการเปลี่ยนแปลงในทุกกระบวนการทำงานให้มีความเหนือชั้นกว่าที่เคยเป็น แต่สิ่งเดียวที่เรายึดถือปฏิบัติตามเดิมไม่เปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust and Confidence) ต่อลูกค้าและผู้ขาย เราต้องทำงานทั้งสองด้าน การสร้างความไว้วางใจต่อตลาดเดิม และสร้างความน่าเชื่อถือต่อตลาดใหม่ โดยผ่านการเสนอสินค้าที่มีคุณภาพด้วยเทคโนโลยีที่ดีที่สุด และคนของเราที่มีความรู้และสามารถ ทั้งสองสิ่งจะช่วยเสริมภาพของอินโนเวชั่นให้เป็นแบรนด์ที่มีชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในตลาดได้เป็นอย่างดี วันนี้เรากำลังสร้างอินโนเวชั่นเป็นแบรนด์ แบรนด์ที่ไม่ได้เพียงก้าวสู่ตลาดในประเทศหรือในแถบอาเซียนเท่านั้นแต่เป้าหมายคือการก้าวสู่ตลาดโลก จึงไม่น่าแปลกที่เราจะรู้สึกที่เรา กำลังต้องทำงานหนักขึ้นและยากขึ้นไปอีก

ถ้าอินโนเวชั่นเปรียบได้กับว่า ว้าวของอินโนเวชั่นวันนี้ใหญ่เกินกว่าที่จะปล่อยให้คนไม่กี่คนวิ่งเพื่อให้อวาลอยเด่นอยู่ได้ แต่เป็นว่าตัวใหญ่ที่ต้องอาศัยแรงจากพวกเราทุกคนช่วยกันวิ่งให้อวาลอยเด่นได้ เราวิ่งไปพร้อมกันเพื่อก้าวสู่ Horizon ใหม่ครั้งนี้นด้วยกันนะคะ



รางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ประจำปี 2553 ประเภทการบริหารอุตสาหกรรมขนาดกลาง

และไม่เพียงแค่อินโนเวชั่นเท่านั้นแต่ทุกสิ่งทุกอย่างคือแบรนด์คือเมจของอินโนเวชั่น ถึงแม้ว่าสถานะของเศรษฐกิจโลกหรือสถานการณ์ภายในประเทศยังไม่สดใสนัก เราก็จะไม่รอให้ปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นดีขึ้นแล้วจึงขยับตัวแต่เราจะต้องพัฒนาและปรับตัวเพื่อผลักดันธุรกิจของเราให้น่าหน้า เพราะเรามีการกระจายตัวอยู่ในหลายภาคอุตสาหกรรม

โลกาภิวัตน์ทำให้โลกของเราเปลี่ยนแปลงไม่เหมือนเดิม ความรวดเร็วของข้อมูล และการสื่อสารต่างๆ ทำให้เรารู้ว่า ภาคเศรษฐกิจภาคสังคมมีความเชื่อมโยงกันสูงมาก นี่คือนัยของข้อมูลข่าวสารสิ่งที่เกิดขึ้นในที่ที่หนึ่งสามารถรับรู้ได้ในอีกที่หนึ่ง ซึ่งอาจทำให้เกิดความตระหนัก หวาดกลัว ความระมัดระวัง ความกล้าในการบริโภค ความหวาดในการลงทุน เป็นต้น โลกใหม่ต่อไปต้องมีความสามารถในการปรับตัว การตื่นตัวจากสิ่งที่เปลี่ยนแปลง ตื่นตัวที่จะรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้น แล้วเราจะปรับตัวอย่างไร แค้นหยุดเท่ากับเราถอยหลังแล้ว เพราะยังมีคนกว่าอีก 7,000 พันล้านคนทั่วโลกที่แข่งขันกับเราอยู่ตอนนี้

Innovation, WE WILL GO FAR BEYOND.

เป็นดังคำที่ทีม CSR CIG ได้กล่าวไว้ว่า

“เปิดตลาดใหม่ ใส่ใจลูกค้าเก่า รักษาฐานลูกค้าเก่า”

พลังองค์กรของการพัฒนาอยู่ที่การวางระบบงานของฝ่ายขายให้มีความชัดเจน และทีมขายต้องได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ ความสามารถ เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับลูกค้าทุกรูปแบบ การบริการและรักษาลูกค้า การสร้าง Teamwork และ Team spirit เป็นคนดีที่ยึดถือวัฒนธรรมของอินโนเวชั่น



$$C = \sum (I+M) P$$

$$\frac{\sum (I+M) P}{\sum (C_1 + T + E)} 3G$$

สมการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์

คุณบัญชา ชุณหสวัสถกุล

นวัตกรรม (Innovation) เป็นคำที่กล่าวขวัญกันอย่างมากในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและภาควิชาการ

นวัตกรรม คืออะไร นวัตกรรมมีความสำคัญอย่างไรกับธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ เราจะสร้างนวัตกรรมที่แท้จริง (Radical Innovation) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างไร

สำหรับบริษัทในกลุ่มอินโนเวชั่น เราได้สร้างสมการ ขึ้นมา 4 ข้อ

$$C = \sum (I+M) P$$

$$I = \sum (C_1 + T + E)$$

$$M = \frac{dv}{di} + \frac{ds}{di}$$

$$P = 3G$$

$$C = \sum (I+M) P$$

สมการแรก

ความสามารถการแข่งขันได้ในโลกาภิวัตน์ขององค์กร (Corporate Competency) คือ ผลรวมของความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Innovation) กับความสามารถ ในการแข่งขันการตลาด (Marketing Competency) คูณด้วยความสามารถของพนักงานขององค์กร (People of Organization)

$$I = \sum (C_1 + T + E)$$

สมการที่สอง

ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Innovation) คือ ผลรวมของความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมกับความสามารถในการสร้างเทคโนโลยีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร (Technology) และความสำนึกของความเป็นเจ้าของธุรกิจ (Entrepreneurship) ของผู้นำองค์กร

$$M = \frac{dv}{di} + \frac{ds}{di}$$

สมการที่สาม

ความสามารถในการแข่งขันการตลาด (Marketing Competency) คือ ความสามารถในการสร้างความแตกต่าง (Differentiate) จากนวัตกรรม (Innovation) ให้เกิดเป็นคุณค่าที่โดดเด่น (Value Creation) รวมถึงการตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้า และอุตสาหกรรมอื่น ทั้งปัจจุบันและอนาคต



$$P = 3G$$

สมการที่สี่

คือเป็นตัวแปรเปลี่ยนที่สำคัญของการสร้างนวัตกรรมและความสามารถแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์กรในโลกาภิวัตน์ นั่นคือ พนักงานขององค์กร (People) สำหรับองค์กรของกลุ่มบริษัทอินโนเวชั่น เราไม่จำเพาะที่จะต้องสร้างคนเก่ง และมีความสามารถ (Great Performance) พนักงานขององค์กรต้องเป็นคนดีขององค์กร และสังคม (Good Governance) และสามารถทำงานเป็นทีม และเติบโตไปด้วยกันกับองค์กร (Growth to gather)

จาก 4 สมการ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าความสามารถแข่งขันได้ขององค์กร มีปัจจัยที่สำคัญ คือ บุคลากรขององค์กร ซึ่งเป็นคนที่สร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น นำนวัตกรรมมาสร้างความแตกต่างออกมาเป็นคุณค่าสำหรับลูกค้า และความต้องการของอุตสาหกรรมในอนาคต แล้วคำถามที่ว่าแรงความคิดดีๆ (Creativity) ที่จะนำมาสร้างเป็นนวัตกรรมนั้น มาจากไหน อะไรคือตัวผลักดันให้เกิดนวัตกรรม และอะไรคือการสร้างความแตกต่างของคุณค่าที่สร้างขึ้น (Value Creation) เพื่อให้ได้มาในคำตอบเหล่านี้ ผู้นำขององค์กรจำเป็นต้องสร้าง DNA นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

การเริ่มสร้าง DNA นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร



ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีส่วนร่วมกับการสร้างปัจจัยในการเกิดนวัตกรรมในองค์กร เขาเหล่านี้จะกำหนดทิศทางและอำนวยความสะดวกในการเกิดปฏิบัติการนวัตกรรม ผู้บริหารระดับกลางจะเป็นผู้ทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรอันเป็นนวัตกรรมซึ่ง สามารถเกิดขึ้นได้ในองค์กร แต่หากไม่มีการบ่มเพาะ (Cultivate) ให้เกิดความคิดแห่งการสร้างสรรค์ (Creativity) แล้วนั้นก็จะไม่ก่อให้เกิดเป็นปัญญาแห่งการสร้างสรรค์ (Creative Intelligence)

ภูมิปัญญาแห่งการสร้างสรรค์นี้มีมากกว่าการใช้ความสามารถของสมองซีกขวา แต่นักนวัตกรรมต้องใช้สมองทั้ง 2 ซีก ในการค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ และสร้างความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ฉะนั้นนักนวัตกรรมไม่ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่กำเนิด (Born to be) แต่ต้องมาจากการบ่มเพาะ

คำเปรียบเทียบลักษณะ (Metaphor) ของ DNA ประกอบด้วยสายเกลียวคู่ (Double helix) DNA ของนักนวัตกรรม ต้องถูกสร้างมาจากพื้นฐานหลายขั้นตอน

❶ ต้องเป็นคนช่างซัก ช่างถาม และจากการสะสมจากความรู้ และประสบการณ์การทำงานในหลายๆ ด้าน นี่คือนักนวัตกรรมสร้างฐาน DNA ของนักนวัตกรรม

สมองมนุษย์ไม่สามารถบรรจุค่าต่างๆ เหมือนพจนานุกรมได้ แต่สมองจะบรรจุความรู้และประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการเชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ ได้ (Creativity in connecting thing)

❷ ผู้ที่มีประสบการณ์จากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง อาจไม่สามารถให้คำตอบที่ถูกต้องเสมอ แต่ประสบการณ์เหล่านี้จะทำให้เราค้นหาคำถามที่ถูกต้อง และการสร้างนวัตกรรมเราต้องหมั่นตั้งคำถามว่าเราจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างไร เราจะแก้ไขด้วยวิธีการที่แตกต่างได้อย่างไร ตัวเราจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดอะไรขึ้น จงถามตัวเองว่า “**ทำอย่างไรเราจะเปลี่ยนแปลง**” “**ทำไมเราไม่เปลี่ยนแปลงจากวิธีการที่ทำอยู่ ณ ปัจจุบัน**” “**ถ้าเปลี่ยนแปลงแล้วจะเกิดอะไรขึ้น**” เหล่านี้เป็นต้น

❸ บางครั้งข้อจำกัดหรือความจำกัด (Constraint) เป็นแรงผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ยกตัวอย่าง เช่น ความจำกัดของเวลา ประสิทธิภาพของคนงาน ค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ความบกพร่องของกระบวนการผลิต และคุณภาพที่ลดลง สิ่งเหล่านี้คือความจำกัดที่เราต้องเผชิญ หากผู้นำที่มีประสบการณ์จะเปลี่ยนข้อจำกัดเหล่านี้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์มาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการกระบวนการผลิตเทคโนโลยีการผลิต เสริมสร้างประสิทธิภาพของคนงาน และการผลิตเหล่านี้เป็นต้น

❹ นักนวัตกรรมจะเป็นนักสังเกต การเป็นนักสังเกตทำให้เกิดความคิดที่แตกต่าง ยกตัวอย่าง นักการตลาดที่เป็นนักสังเกตจะเห็นความแตกต่างของพฤติกรรมของผู้บริโภค

“ทำไมเขาทำเช่นนั้น มันน่าจะมีวิธีที่ตอบสนองความต้องการของเขาเหล่านี้”

การที่ Ratan Tata เกิดความคิดที่สร้างรถ Tata ให้เป็นรถที่ราคาถูกและประหยัดที่สุดสำหรับครอบครัวคน 4 คน เกิดจากที่เขาสังเกตเห็นครอบครัวคนอื่นอยู่ 4 คน เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ ต้องเปียกฝน และตากแดดตลอดเวลา เขาตั้งคำถามตัวเองว่า “ทำไมคนอื่นอยู่ต้องทำเช่นนั้น มีวิธีการเดินทางไหนที่จะทำให้ครอบครัวคนอื่นอยู่สามารถเดินทางได้โดยไม่ต้องตากแดด และเปียกฝนด้วยราคาที่สูงกว่ารถมอเตอร์ไซด์ไม่มากนัก”



5 วิจัยและทดลอง (Research and Development) นักนวัตกรรมต้องทำให้เหมือนนักวิทยาศาสตร์ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาทำการวิเคราะห์ วิจัยและทดสอบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการได้

จากประวัติศาสตร์ DuPont Experiential Center เป็นศูนย์บ่มเพาะภูมิปัญญาและเป็นบ่อเกิดของนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้กับ DuPont แต่ในประเทศไทยเราจะได้ยินหลายๆ คนพูดถึงนวัตกรรมและการสร้างนวัตกรรม แต่ตามสถิติธุรกิจและอุตสาหกรรมไทยมีการลงทุนคนคว้าและวิจัยน้อยมากอาจเพราะไม่กล้าลงทุนหรือไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร อย่างบอก ณ ที่นี้ว่าศูนย์วิจัยและพัฒนาที่มีความสำคัญมากในการสร้างภูมิปัญญาให้เกิดขึ้นองค์กร และเป็นที่ทดสอบภูมิปัญญาให้เกิดความเชื่อมั่น และนวัตกรรม จงลงทุนสร้าง R&D เกะกะนี่คือสิ่งที่สร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร

6 นักนวัตกรรมต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างเครือข่าย (Network) ได้ นวัตกรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าผู้นำไม่สามารถสร้างเครือข่ายของนวัตกรรมให้ครบวงจร

นักบริหารที่ไม่หยุดนิ่งมีการพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น โดยการเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ งานแสดงสินค้าและเทคโนโลยีไม่เฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น เพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์จากต่างประเทศจะเห็นถึงความแตกต่างมากมาย ผู้บริหารเหล่านี้สามารถนำประสบการณ์มาสร้างเป็นความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ขณะเดียวกันเขาต้องเป็นผู้สร้างเครือข่ายของนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร โดยเชื่อมโยงกับองค์กรของรัฐ องค์กรในอุตสาหกรรม และภาควิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรม และผลิตภัณฑ์สู่ตลาดได้

สรุป ในยุคโลกาภิวัตน์ องค์กรที่สามารถแข่งขันอย่างยั่งยืนได้ ผู้นำองค์กรต้องบ่มเพาะ DNA ของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเริ่มที่พนักงานขององค์กร ต้องมองเห็นถึงความต้องการของผู้บริโภคทั้งปัจจุบันและอนาคต และสามารถสร้างฐานความรู้ เทคโนโลยี ให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้าง DNA ของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในทุกหน่วยงานขององค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (sustainable growth) ⁴

Adversity Quotient

Turning Obstacles into Opportunities

พลังแห่งความสำเร็จ

คุณจุฑารัตน์ พันธไม้

กราบสวัสดีค่ะ...ทักทายกันแบบไทยๆ ก่อน ได้กลับมาเจอกันอีกแล้วในวารสารอินโนเวชั่นสัมพันธ์ฉบับที่ 8 ฉบับนี้มีเรื่องเชิงจิตวิทยามาเล่าสู่กันฟัง เป็นเรื่องที่ได้อ่านมาจากหนังสือเล่มหนึ่งแล้วมีโอกาสได้ไปพูดเรื่องนี้ที่ Innovation Group – Leader Meeting ณ โรงงาน CPL โรจนะ ในวันศุกร์ที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ที่ผ่านมา จึงได้รับมอบหมายให้นำเรื่องนี้มาเขียนลงในวารสารอินโนเวชั่นสัมพันธ์ฉบับนี้ เพื่อให้พี่ๆ น้องๆ ชาวอินโนเวชั่นที่ไม่ได้เข้าร่วมการประชุมในวันนั้นได้เรียนรู้เรื่องนี้ด้วยกัน เป็นเรื่องที่ได้มาจากหนังสือ และผสมมุมมองที่มาจากความคิดและประสบการณ์ของพี่จินติน้อย ลองอ่านแล้วนึกภาพตามนะคะว่าเราเคยคิดหรือเป็นอย่างที่หนังสือเขาวิเคราะห์หมาหรือเปล่า

อย่างไรก็ตามอ่านเรื่องนี้โดยให้หลักคำถามสูตร* ของพระพุทธเจ้าประกอบด้วยนะ เพราะเป็นงานวิจัยของชาวตะวันตกบางเรื่องก็เป็นไปตามวัฒนธรรมของเขา บางเรื่องก็มองจากสภาพแวดล้อม สถานะ และมุมมองความคิดที่แตกต่างจากเรา อ่านแล้ววิเคราะห์ แล้วลองประมวลดูกันว่ามีย่ออะไรที่น่าจะเป็นประโยชน์กับตัวเองบ้างนะ



เขาเรื่องกันดีกว่าคะ...

ตั้งแต่เด็ก ๆ แล้ว พวกเราทุกคนคงเคยได้ยินคำว่า IQ (Intelligent Quotient) ความฉลาดทางปัญญาซึ่งเป็นการบอกถึงความสามารถ ไหวพริบ และพรสวรรค์ หรือบางคนก็อาจเคยทำแบบทดสอบวัด IQ ของตัวเอง กันมาแล้ว เด็กอัจฉริยะส่วนใหญ่เป็นคนที่ IQ สูง ต่อมาเราก็เริ่มได้ยินคำว่า EQ (Emotional Quotient) ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นตัวสะท้อน ถึงความสามารถในการเข้าใจคนอื่น การมีความอดทนอดกลั้น ความสามารถในการระบับต้นหา และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น จะเห็นได้ว่าตอนหลังๆ คุณพ่อ คุณแม่ และทางโรงเรียนจึงเน้นมาพัฒนา ในเรื่อง EQ กับลูกๆ และเด็ก ๆ มากขึ้น เพราะได้เห็นตัวอย่างบางอย่าง ในสังคม เช่น บางคนเรียนหนังสือเก่งหรือเข้าชั้นอัจฉริยะ แต่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ หรือบางคนกลับเอาความฉลาดไปใช้ในทางที่ผิด เช่น ตามหาหนังสือพิมพ์ คุณหมอ หรือนักศึกษาแพทย์ มาภรรยา หรือ คู่รัก แล้วมีการอำพรางคดีอย่างแยบยล หรือนักธุรกิจที่มีความฉลาด ไหวพริบในการทำธุรกิจอย่างมาก กลับใช้ความฉลาด ความรู้ ความสามารถ ในการโกงกินบ้านเมือง เลยทำให้เห็นได้ว่า IQ อย่างเดียวไม่พอ และไม่สามารถที่จะเป็นตัวบอกถึงความสำเร็จได้ EQ จึงตามมาเป็น ส่วนประกอบที่สำคัญอีกส่วนหนึ่ง

อย่างไรก็ตามเราก็กังเห็นคนในสังคมที่มี IQ สูง และมีความฉลาด ทางอารมณ์ หรือ EQ ครบถ้วนในทุกด้าน แต่ก็ยังไม่ถึงความสำเร็จ ที่เขาหมายหาคำถามก็เลยมีอยู่ว่า...ทำไมบางคนสามารถคงอยู่อย่าง ไม่ย่อท้อ ในขณะที่บางคนมีความฉลาดปราดเปรื่องเท่าเทียมกัน และ มีความสามารถปรับตัวได้ดีแต่กลับล้มเหลว หรือบางคนถึงกับถอนตัว ออกไป



“อะไรคือสิ่งที่ทำให้คนบางคนยังคงอยู่ได้อย่างไม่ย่อท้อ ในขณะที่บางคนถอนตัวออกไป”

ในหนังสือเขาเปรียบเทียบการมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือการมุ่งไปสู่ ความสำเร็จกับการปีนภูเขาสูง คนที่มี AQ (Adversity Quotient) ความ ฉลาดในการฝ่าวิกฤติ หรือมีพลังแห่งความสำเร็จในตัวสูงจะเป็นผู้มี ความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนตัวเองไปข้างหน้าให้ไปถึงจุดหมายที่วางไว้

เช่นเดียวกับการปีนภูเขาสูงที่เขาจะมีความพยายามไต่ไปให้ถึงยอดเขา แม้ว่าจะมีอุปสรรคและความเหนื่อยยากระหว่างการเดินทางเขาก็จะ ต่อสู้มุ่งมั่นไปให้สำเร็จ

“ถ้าหากเราเกิดมาพร้อมกับแรงขับภายในตัวที่จะต้องก้าวสูงขึ้น ทำไมเราไม่พบยอดเขาสูงที่เต็มไปด้วยผู้คนที่ประสบความสำเร็จ แบบสุดยอดมากมายและฐานของภูเขาที่ไร้ผู้คน แต่ทำไมเรา กลับพบสิ่งที่ตรงกันข้าม”

เพื่อตอบคำถามนี้ และเพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนขึ้น เราลอง มาทำความรู้จักกับคนสามประเภท ซึ่งเป็นผู้ร่วมเดินทางกับเราในสังคม บุคคลเหล่านี้จะตอบสนองต่อการปีนขึ้นภูเขาที่แตกต่างกันและผลก็คือ แต่ละคนจะมีความสุขกับระดับความสำเร็จที่แตกต่างกันในชีวิตของพวกเขา เราพบคนเหล่านี้ได้ทั่วไป เช่น ในองค์กร ตามหาหนังสือพิมพ์ และทุกๆ ชีวิตบนท้องถนน คนสามประเภทที่วานี้ได้แก่...

คนไม่สู้ (Quitter)

เป็นพวกที่เลือกจะไม่ทำอะไร และพร้อมที่จะหลบเลี่ยงถอยหนี และถอนตัว พวกเขาละทิ้งการปีนขึ้นที่สูง ปฏิเสธโอกาสที่ภูเขาหยิบยื่น ให้ละทิ้งแรงขับภายในตัว รวมไปถึงสิ่งต่างๆ มากมายที่เปิดโอกาสให้ แก่ชีวิต

นักตั้งแคมป์ (Camper)

คนเหล่านี้เมื่อเดินทางไปได้สักพักหนึ่งเมื่อเหน็ดเหนื่อยจากการ ปีนขึ้นที่สูง พวกเขาหยุดความพยายามที่จะปีนขึ้นที่สูงต่อไป และมองหา พื้นที่เรียบและสบายซึ่งเป็นทีี่ พวกเขาจะหลบภัยร้าย และเขาก็จะ บักหลักอยู่ที่นั่นนานนับหลายปี

นักไต่เขา/ นักปีนเขา/ นักต่อสู้ (Climber)

นักปีนเขาเป็นนักคิดที่เห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างสามารถเป็นไปได้ โดย ไม่เคยปล่อยให้ อายุ เพศ เชื้อชาติ ความไม่สมบูรณ์ของสภาวะร่างกาย และจิตใจ หรืออุปสรรคอื่นใดเข้ามาขัดขวางเส้นทางสู่ความสำเร็จ พวกเขา เดินทางด้วย วิสัยทัศน์ และจิตวิญญาณ



คนในสามกลุ่มนี้จะมีรูปแบบชีวิต ลักษณะการทำงาน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเผชิญความยากลำบาก และการแสดงออกในด้านอื่นๆ อีกหลายอย่างที่แตกต่างกัน ลองดูสองตัวอย่างข้างล่างนี้ละคะ

รูปแบบชีวิต ○●●○

คนไม่สู้ : ชอบชีวิตที่ประนีประนอม ละทิ้งความฝัน เลือกสิ่งทีราบรื่นและง่ายดาย

นักตั้งแคมป์: เป็นพวกใช้ชีวิตอะลุ่มอล่วย หรือแบบประนีประนอม แตกต่างกันตรงที่ “ระดับ” ของความอะลุ่มอล่วย นักตั้งแคมป์คือพวกที่ไม่ต้องการจะต่อสู้ดิ้นรนอีกต่อไป

นักปีนเขา: นักปีนเขาเป็นพวกที่มีชีวิตอย่างสมบูรณ์ พวกเขาารู้สึกได้ถึงความรู้สึกเล็กๆ ของจุดประสงค์และความมุ่งมั่นในสิ่งที่เขาทำ นักปีนเขาเชื่อว่ารางวัลหลายๆ อย่างบางครั้งมาในรูปของผลประโยชน์ระยะยาว และการก้าวเล็กๆ ในปัจจุบันก็สามารถนำไปสู่การก้าวที่ใหญ่พอสมควร เขาจึงยินดีรับความท้าทายต่างๆ ที่พวกเขาต้องเผชิญ

การทำงาน ○●●○

คนไม่สู้ : ผู้ไม่สู้จะจะทำเพียงแค่อำนาจผ่านไป พวกเขาแสดงความพยายามเพียงเล็กน้อย ด้วยแรงขับที่น้อยที่สุด และคุณภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐาน พวกเขาที่เลือกที่จะเสี่ยงน้อยที่สุด และไม่คอยจะสร้างสรรค์ นอกจากจะคิดสร้างสรรค์ออกมาเพื่อหลีกเลี่ยงจากความท้าทายใหญ่ๆ เท่านั้น

นักตั้งแคมป์: ผลจากความพยายามบางส่วนของนักตั้งแคมป์ทำให้พวกเขามีความแตกต่างจากคนไม่สู้ พวกเขาทำในสิ่งที่จำเป็น นักตั้งแคมป์นั้นจะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงและที่สำคัญถ้าหากการเปลี่ยนนั้นต้องพบกับความเสี่ยงเขาจะยอมเสี่ยงเฉพาะในเรื่องที่คำนวณเอาไว้แล้ว ยิ่งตั้งแคมป์อยู่นานเท่าไรยิ่งแคระแกร็นมากขึ้นเท่านั้น เวลาที่ผ่านไปทำให้พวกเขามีความสุขน้อยลงความสามารถที่เพิ่มขึ้นที่สูง

นักปีนเขา: พวกเขาอ้าแขนรับความท้าทาย และใช้ชีวิตด้วยความรู้สึกที่ตื่นตัว พวกเขามีแรงจูงใจในตัวเอง มีแรงขับสูง และมุ่งมั่นที่จะไปถึงจุดสูงสุดของชีวิต พวกเขามีแนวโน้มที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้น เพราะว่ามันเป็นเป้าหมายของตัวเองเพื่อที่จะเติบโตขึ้นและเรียนรู้ตลอดชีวิต

อีกตัวอย่างหนึ่งที่อยากนำมาเสนอเป็นบทสัมภาษณ์ คุณปัญญา นิรันดร์กุล จาก หนังสือ Secret ปีที่ 3 ฉบับที่ 49, 10 กรกฎาคม 2553 ในมุมมองด้านการทำงาน

ผู้สัมภาษณ์ : ถ้าเช่นนั้น สำนวนที่ว่า “งานหนักไม่เคยฆ่าใคร” ก็เป็นความจริง



คุณปัญญา: (พยักหน้า) ถ้างานหนักนั้นเป็นงานที่เราเลือก และก็ชอบมันนะ ถ้าอยู่ในเงื่อนไขงานหนักที่ว่าก็จะเป็นงานที่ส่งเสริมบุญกุศลอันใหญ่หลวงที่ทำให้คุณสนุก ผมจะบอกทุกสิ่งที่คุณบอกทุกคน ในบริษัท บอกที่บอกกันว่า ในชีวิตหนึ่งของคนเราไม่มีงานเบา ไม่ว่าเรียนหนังสือ ดำรงชีพ หรือว่าทำงาน ทุกอย่างล้วนแต่เป็นงานหนักทั้งสิ้น (เน้นเสียง) ไม่มีทางที่ยิ่งทำงานยิ่งเบาลง

คุณต้องเตรียมตัวรับมือกับงานหนัก และสนุกกับงานหนักของคุณ ความสำเร็จของคุณ แล้วมันจะมีแต่ความสุข (ยิ้ม) งานหนักไม่เคยฆ่าใคร ถูกต้อง..ถูกต้องนะครับ (หัวเราะ) แต่เราต้องรู้จักความหนักของงานนั้น แล้วสนุกกับงานนั้น ยิ่งทำยิ่งหนักขึ้น แต่ในที่สุดคุณก็จะยิ่งชินและเริ่มรู้งานนั้นมากขึ้น ส่งผลให้คุณทำงานนั้นได้ดีขึ้น

“เมื่อเหตุการณ์มีความยากลำบากมากขึ้น ผู้ไม่สู้จะยอมแพ้ ส่วนนักตั้งแคมป์จะปักหลักอยู่ในค่ายที่แข็งแรง ในขณะที่นักปีนเขาจะเจาะหินที่ยากลำบากและปีนขึ้นต่อไป”

ลองถามตัวเองว่าขณะนี้เราเป็นคนประเภทไหนในสามประเภทนี้ แล้วเราได้เดินทางไปสู่เป้าหมายในชีวิตเราแค่ไหนแล้ว บางครั้งบางเวลาและบางเรื่องเราอาจจะจะเป็น “คนไม่สู้” “นักตั้งแคมป์” หรือ “นักได้เขา” ต่างจากเวลาปกติ แต่ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตล้วนมาจากการเลือกของเราเอง ทั้งคำถามให้ลองคิดทบทวนกันดูนะคะ และขอเป็นกำลังใจให้ทุกคนเดินทางไปสู่ความสำเร็จ...ที่เอามาเล่านี้เป็นประมาณ 1 ใน 5 ของหนังสือที่อ่านมา ที่เหลือจะเป็นแบบทดสอบการวัด AQ และการพัฒนา AQ เนื้อที่ไม่พอเลยเอาส่วนต้นๆ ของหนังสือมาเล่าสู่กัน ถ้าสนใจ ก็ลองไปหาอ่านดูตามเอกสารอ้างอิง** ข้างล่างนี้ละคะ

***กาลามสูตร** แปลว่า พระสูตรที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนแก่ชาวบ้าน ชาว กาลามะ พระองค์ได้กล่าวถึงสิ่งที่ไม่ควรเชื่อ 10 ประการ โดยย่อเพ่งเชื่อเมื่อ 1.ฟังตามกันมา 2. ถือว่าเป็นของเก่าเล่าสืบๆ กันมา 3. เพราะชาวลือ 4. อ้างคัมภีร์หรือตำรา 5. คิดเดาเอาเอง 6. คิดคาดคะเนอนุมานเอง 7. ตรึกเอาตามอาการที่ปรากฏ 8. เห็นว่าต้องกับความคิดของตน 9. เชื่อว่าผู้พูดควรเชื่อได้ 10. ผู้พูดนั้นเป็นครูเรา **อย่าเพ่งเชื่อ** ไม่ได้หมายความว่าไม่ให้เราเชื่อ แต่ให้พิจารณาให้ดีเสียก่อนแล้วจึงค่อยเชื่อ

****Paul G. Stoltz** ผู้เขียน, แปลโดย ผศ. วีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์, AQ พลั้งแห่งความสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ 3, บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, 2551

แล้วพบกันใหม่โอกาสหน้าคะ



INNOVATION'S INSPIRATION



คุณปณิสรา รัตนปัญญาชาติ

หลังจากถูกมอบหมายให้รับผิดชอบให้นำเสนอในหัวข้อ **"Inspiration of Technology"** ใน Leader meeting และขอให้ Leader ทุกคนพร้อมกับ Management ประจำกลุ่มช่วยกลับไปทำการบ้าน เรื่อง **Innovation's Inspiration** และส่งหัวข้อพร้อมทั้งเค้าโครง Project กลับมาเพื่อนำเสนอ Management Team อีกครั้ง เมื่อถึงเวลาส่งกลับทุกคนตรงต่อเวลามากเพราะทุกคนมีหัวข้อในใจกันอยู่แล้วอันนี้ต้องขอปรบมือให้สปริตตรงนี้ของชาวอินโนเวชั่นมากๆ และที่สำคัญกว่านั้นโปรเจกต์ที่คิดและสร้างสรรค์กันขึ้นมาได้ดีๆ ทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็นของ ICT and Supply chain กลุ่มที่ใจของเราก็เด็ดดวงมากๆ ตั้งแต่ Concept จนถึงพิธีเซ่นเซ่นที่สำคัญส่งมา 2 โปรเจกต์เพื่อเข้าประกวดหรืออย่างกลุ่มที่รอพบก็มีโปรเจกต์ที่น่าสนใจเป็นอันมาก อีกทั้งยังต่อเนื่องกับกลุ่มของพี่ใจอีกด้วย เมื่อเห็นแบบนี้แล้วชักจะอดใจรอไม่ไหวแล้วว่าผลที่ออกมาจะเป็นอย่างไร แล้วถ้านำไปใช้ได้จริงๆ เราจะก้าวไปอีกขั้นแล้วเรองานนี้ขอบอกว่ารู้สึกดีจริงๆ และที่เราเป็นอินโนเวชั่นได้ในทุกวันนี้อาจเพราะตรงนี้นี่เอง นั่นคือความร่วมมือร่วมใจ และการไม่หยุดคิดของเรานั่นเอง ส่วนบางกลุ่มที่ไม่ได้ยกตัวอย่าเพิ่งน้อยใจไปไม่ใช่ไม่ดีนะะ อย่างเช่นกลุ่มพี่อมรศักดิ์มานในแนวเหนือเมฆมาก ช่างน่าสนใจจริงๆ เป็นการวิเคราะห์ที่ดีมากๆ ที่ว่าทุกวันนี้เราขายสินค้ากันอยู่และมีกำไรทางตัวเลขนั้นเป็นกำไรที่แท้จริงด้วยหรือเปล่า อาทิเช่น กำไร 5 บาท แต่ลูกค้าส่งของบอย เคลมบอย เครดิตท้อมยาว ใช้ support ทางเทคนิคเยอะ แล้วกำไร 5 บาทเพียงพอหรือยัง เพราะบางครั้งเราขายไปแต่เราก็ขาดการวิเคราะห์เรื่องนี้จริงๆ แล้วผลที่ได้ตามมา ถ้าเราวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง...เราก็มีโครงสร้างราคาที่เหมาะสมในการตั้งราคาให้แก่ลูกค้าและกำไรที่แท้จริงของบริษัทย่อมเกิดขึ้นอย่างแน่นอน

สำหรับหัวข้อของแต่ละกลุ่มมีดังนี้ค่ะ.....

กลุ่มที่ 1 : Marketing and CSR CPL, CIG, PAT

หัวข้อ : "Effective Training Course"

กลุ่มที่ 2 : Marketing and CSR PI, TNS

หัวข้อ : "การวิเคราะห์ลูกค้าเชิงลึก"

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อเพิ่มกำไรของบริษัท
2. เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ และการจัดการลูกค้า
3. เป็นมาตรฐานในการคำนวณราคาขายให้สอดคล้องกับต้นทุนจริง
4. สำหรับสอน Sale ใหม่
5. เพื่อป้องกันความเสี่ยงในเรื่องการเงิน
6. สำหรับเป็น Customer database

กลุ่มที่ 3 : HRM & Admin

หัวข้อ : "Promote Innovation Culture to all staff"

กลุ่มที่ 4 : Production, SPC.

หัวข้อ : "Packaging Innovation"

มูลเหตุจูงใจ :

- ปัญหาความยุ่งยากในการแพ็คเกจในหลาย ๆ รูปแบบ
- ปัญหาการใช้ยางจากลูกค้า เช่น ยางติดกัน ยางไม่สะดวก
- ต้นทุนเกี่ยวกับค่าบรรจุภัณฑ์ที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ :

- เพื่อพัฒนาวิธีการแพ็คเกจให้มีความเหมาะสมและสะดวกในการใช้งานโดยวิธีการใหม่ ๆ
- เพื่อลดต้นทุนบรรจุภัณฑ์ที่เกินความจำเป็น

วิธีการดำเนินการ :

- ทำการศึกษาการแพ็คเกจคอมพิวเตอร์ทุกชนิดเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง
- ทำการประชุมร่วมกันเพื่อนำเสนอความคิดเห็น ณ ที่แหล่งผลิตยางคอมพิวเตอร์
- TNS จะเป็นแหล่งที่ทดลองใช้ยางคอมพิวเตอร์ที่ได้มีการทดลองและสรุปผลการใช้งาน

กลุ่มที่ 5 : Engineers, Maintenance, Safety, Technical

หัวข้อ : "Auto Oil Weighing"

ชื่อทีม : Black Angle

กลุ่มที่ 6 : R&D

หัวข้อ : "R&D alert" and "R&D Validation"

กลุ่มที่ 7 : Accounting and Financing

หัวข้อ : "Inspiration of Accuracy"

กลุ่มที่ 8 : ICT, Logistic, Inventory Control

หัวข้อ : "Auto Package" and "Easy Inventory"

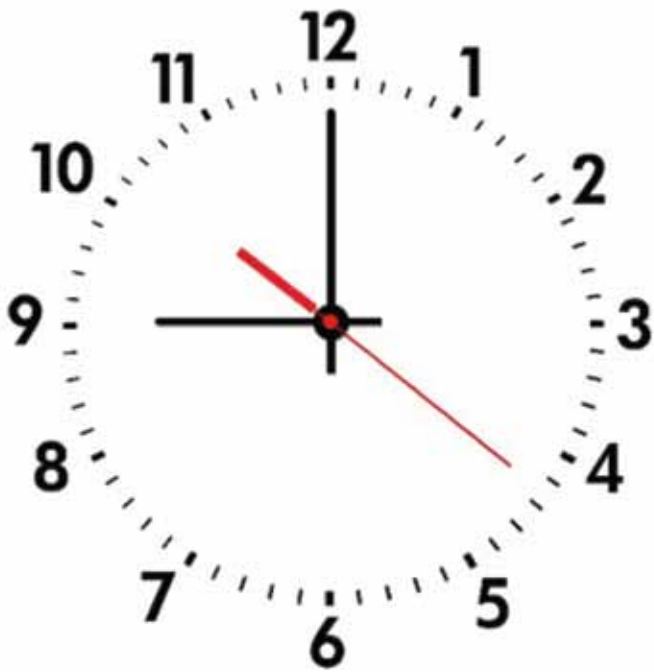
ชื่อทีม : Winner Team

กลุ่มที่ 9 : Purchasing and Store

หัวข้อ : "Get Progress and Plan ahead for our Best M&M"

ชื่อทีม : We are Together

สุดท้ายนะคะทุกกลุ่ม ทำให้ได้จริงรางวัลรอท่านอยู่นะคะ



สำหรับช่วงเวลาที่เราทุกคนที่มีค่าเช่นนี้แดงขอฝากเคล็ดลับนักบริหารจาก 3M magazine มาให้อ่านกันเล่นๆ นะคะ เรื่อง **“การบริหารเวลาด้วยแผน 18 นาที”** ซึ่งเหมาะกับองค์กรเรามากในช่วงเวลาที่งานเต็มไม่เต็มมือกันทุกคนนะคะ เคล็ดลับก็มีอยู่ว่า...

ในวันวันหนึ่งเรามักจะมีงานเข้ามามากมายไม่ว่าจะเป็นงานประจำหรืองานไม่ประจำ หรือต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวันซึ่งบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายมาตั้งหลายวันแล้วกลับทำไม่เสร็จซักที บางครั้งถึงกับต้องตั้งใจว่าต้องทำเรื่องบางเรื่องให้เสร็จภายในวันนี้ แต่พอถึงที่ทำงาน เปิดคอมพิวเตอร์ เช็คอีเมล คุณก็พบว่างานเข้าอีกแล้วไม่ว่าจะถูกตามงานจากเจ้านาย...เพื่อนร่วมงานหรือแผนกที่เกี่ยวข้องขอให้ช่วยแก้ปัญหา หรือแย่ที่สุดเซนต์ต้องแก้งานที่ไม่ได้เป็นผูกรอ ตามด้วยโทรศัพท์อีกหลายสาย...แยละสิ!!...เวลาทั้งหมดไปแล้วครึ่งวัน ส่วนสิ่งที่คิดจะทำตั้งแต่เช้านี้ก็ทำได้หรือจำได้ก็ไม่หมดซะแล้ว ทำได้สิ!!

ในฐานะที่เป็นคุณแม่ลูกสองและงานก็เต็มไม่เต็มมือขนาดนี้พอได้อ่านเคล็ดลับอันนี้เข้าเลยโดนใจอย่างแรงซึ่งใน 3 M กล่าวเคล็ดลับของการวางแผน 18 นาทีของ ปีเตอร์ เบิร์กแมน มีอยู่ว่า...

❶ แบ่งเวลา 18 นาทีของแต่ละวันเป็นช่วงๆ ช่วงแรกประมาณ 5 นาที

❷ นำ 5 นาทีแรกที่ถูกแบ่งออกมาใช้ในช่วงเริ่มต้นของวันเพื่อใช้ในการวางแผนการทำงานในวันดังกล่าว โดยเมื่อไปถึงที่ทำงานในตอนเช้าก่อนเปิดคอมพิวเตอร์หรือระหว่างรอคอมพิวเตอร์ก็หยิบปากกาและกระดาษขึ้นมา คิดและเขียนลงไปว่าวันนี้คุณต้องทำอะไรให้เสร็จบ้างเน้นไปที่งานสำคัญและเร่งด่วน ขอให้สำคัญและเร่งด่วนจริงๆ เท่านั้นอย่าใส่ทุกอย่างไปจนเประนะ เน้นว่าให้เขียนเป็นข้อๆ อาทิเช่น

- ส่งต้นฉบับให้พี่หนอยกุลวดี
- ทำใบเสนอราคา 1,800 ล้านให้ลูกค้า...(ชื่อ ลูกค้า)
- ส่งข้อมูลการประเมิน Feasibility study เรื่องการขยายโรงงานพลาสติกแห่งใหม่ให้คุณสมศรี
- ตามหนี้ให้พี่จิต
- สรุปประชุมให้คุณบัญชา เรื่องการลงทุนขยายโปรเจกต์
- อื่นๆ

❸ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งจะเห็นว่าจาก list ข้างบนสำคัญแทบทั้งหมดแต่ขอให้เลือกให้ได้เพราะงานที่สำคัญและยากแนะนำให้ทำในช่วงต้นของวันขณะที่ยัง fresh อยู่ และแนะนำว่าต้องทำในช่วงต้นของวันจริงๆ คือก่อนที่จะมีการเช็คอีเมล

❹ ถ้างานที่คุณเขียนไว้มีมากจริงก็แนะนำให้เขียนทั้งหมดแหละแต่ต้องจัดลำดับความสำคัญให้ได้ **พึงระวังไว้เสมอว่าคนที่ประสบความสำเร็จไม่ใช่คนที่สามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างที่เขาอยากทำหรือต้องทำได้ หากแต่คือคนที่เลือกทำในสิ่งที่จำเป็นต้องทำเป็นอันดับแรกต่างหาก**

❺ เอาช่วงเวลาใส่ลงไปในหลังจากที่คุณ list ขึ้นมาดังตัวอย่างข้างล่าง

- ส่งต้นฉบับให้พี่หนอยกุลวดี 13.30-15.00
- ทำใบเสนอราคา 1,800 ล้านให้ลูกค้า...(ชื่อลูกค้า) 9.00-9.30
- ส่งข้อมูลการประเมิน Feasibility study เรื่องการขยายโรงงานพลาสติกแห่งใหม่ให้คุณสมศรี 10.30-12.00
- ตามหนี้ให้พี่จิต 13.00-13.30
- สรุปประชุมให้คุณบัญชา เรื่องการลงทุนขยายโปรเจกต์ 9.30-10.30

เมื่อจัดลำดับและลงตารางเวลาได้แล้วก็นำมาลอกใส่กระดาษใบใหม่โดยให้เรียงลำดับตามเวลาจะได้ดูและทบทวนได้ง่ายขึ้น

❻ วิธีการที่กล่าวมาแล้วใน 5 ข้อแรกเป็นวิธีที่จะช่วยให้คุณสามารถทำงานให้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ง่ายขึ้น เพราะถ้าคุณเรามีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าจะทำอะไร เมื่อไร ย่อมมีความเป็นไปได้สูงที่จะทำได้สำเร็จ (planning before doing) ซึ่งใน magazine ได้ยกตัวอย่างงานวิจัยว่ามีการวิจัยขึ้นหนึ่งให้คนจำนวนหนึ่งเขียนบทความมาส่งคณะวิจัยภายในเวลา 8 ชั่วโมง ผลปรากฏว่า 100% ของคนที่ได้ทำการกำหนดว่าจะเขียนบทความเรื่องอะไร ตอนเวลาก็จะสามารถเขียนบทความได้สำเร็จตามเวลา ในขณะที่คนที่ไม่ได้กำหนดอะไรไว้เลยนั้นมีเพียง 50% เท่านั้นที่ทำได้สำเร็จ ดังนั้นหากคุณต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จเสร็จสิ้นก็จงกำหนดให้ชัดเจนว่าคุณจะทำอะไร เมื่อไร...ไม่เช่นนั้นก็จะติดมันออกจากสิ่งที่คุณต้องการจะทำมันซะตั้งแต่ต้นเพราะมันมีโอกาสที่จะไม่สำเร็จไปแล้วเกินครึ่ง

❼ ต่อมาใช้เวลา 1 นาทีในแต่ละชั่วโมงจับประเด็นการทำงานอีกครั้ง ดังนั้น 1 วันทำงาน 8 ชั่วโมงก็ใช้ทั้งหมด 8 นาที ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ยากที่สุด เพราะการที่จะทบทวนการทำงานทุกอย่าง ซึ่งไม่ว่าใครส่วนใหญ่มักจะลืมไปเลยเมื่อจมอยู่กับงาน แต่ถ้าคุณมีสติพอและบังคับตัวเองให้ทำได้คุณก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานและบริหารเวลาได้อย่างแน่นอน ซึ่งช่วงแรกๆ จะดูยากและขัดๆ หนอย ซึ่งเคล็ดลับก็คือใช้ นาฬิกาโทรศัพท์มือถือจับเวลาในทุกๆ หนึ่งชั่วโมง เมื่อได้ยินเสียงนาฬิกาปลุกแสดงว่าครบหนึ่งชั่วโมงก็ให้หายใจเข้าลึกๆ และมองดูงานต่างๆ ตรงที่คุณเขียนไว้ก่อนหน้านั้น และลองถามตัวเองว่าในชั่วโมงที่ผ่านมาคุณได้ใช้เวลาการทำงานของคุณอย่างคุ้มค่าแล้วหรือยัง ถ้ามา

ถูกทางแล้วก็ทำต่อให้จบ แล้วอย่าลืมมองเผื่อไปว่าเมื่อจบงานนี้แล้วทำอะไรต่อ จำไว้อย่างหนึ่งว่าจงบริหารวันทำงานของคุณ ชั่วโมงต่อชั่วโมง อย่าให้ชั่วโมงการทำงานของคุณมาบริหารคุณ

8 ขั้นตอนสุดท้ายคือการใช้เวลา 5 นาทีสุดท้ายของวันในการทบทวนสิ่งที่คุณได้ทำลงไป หลังจากที่คุณทำงานสุดท้ายเสร็จและปิดคอมพิวเตอร์แล้ว จงทบทวนดูว่าสิ่งที่ทำในวันนี้จะอะไรที่ทำสำเร็จอะไรที่ทำได้ดี อะไรที่ทำให้คุณไขว่เขว และดึงดูดความสนใจคุณไปจากงาน และอะไรที่คุณได้เรียนรู้จากการทำงานในวันนี้ และเป็นประโยชน์เป็น trick ที่จะทำให้คุณทำงานในวันพรุ่งนี้หรือวันอื่นๆ ได้ง่าย และมีประสิทธิผลมากขึ้น

เคล็ดลับที่ผู้เขียนนำมาฝากจาก 3M magazine ในวันนี้ ถ้าทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติและสามารถทำได้อย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย ผลลัพธ์ที่ตามมาจะเป็นสิ่งที่คุณจะทำนายได้ทุกวัน คือคุณจะรู้ว่า คุณจะทำอะไรเมื่อไหร่ อย่างไร และคุณจะสามารถบริหารเวลาของคุณได้ คุณจะรู้สึกภูมิใจว่าเวลาการทำงานของคุณได้ถูกใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเวลา ซึ่งถ้าทำอย่างนั้นได้ไม่แน่วแน่ๆ หนึ่งคุณอาจจะมีเวลานั่งคิดถึงใครบางคน หรือจิบกาแฟหอมกรุ่นที่ koffee kup ได้อย่างสบายอารมณ์ด้วยนะค่ะ แต่สิ่งที่คุณได้แน่ๆ คือการใช้เวลาอย่างคุ้มค่า ซึ่งนั่นแหละความสุขที่ดีๆ ในการทำงานก็จะตามมาเองค่ะ

**ขอขอบคุณ 3 M magazine หัวข้อการบริหารเวลา 18 นาที*

มุ่งโกอินเตอร์ไปกับ

Free Trade Agreement

คุณรุ่งอรุณ คำนวนวิทย์



สำหรับทิศทางและก้าวต่อไปของ Innovation Group มียุทธศาสตร์ชัดเจนตามที่ได้ประกาศวิสัยทัศน์ไว้เมื่อต้นปี 53 ว่าเราต้อง Think Global, Act. Global เพื่อศักยภาพในการแข่งขันในระดับสากลและมุ่งสู่ International เนื่องจากเล็งเห็นว่าการค้าระหว่างประเทศมีบทบาทสำคัญมากขึ้น มีความร่วมมือทางการค้าในกลุ่มประเทศต่างๆ รวมทั้งการเปิดเสรีทางการค้า FTA ถือเป็นเครื่องมือทางการค้าสำคัญที่ประเทศต่างๆ สามารถใช้เพื่อขยายโอกาสในการค้าสร้างพันธมิตรทางเศรษฐกิจพร้อมๆ กับเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านราคาให้แก่สินค้าของตน เพราะสินค้าที่ผลิตใน FTA จะถูกเก็บภาษีนำเข้าในอัตราที่ต่ำกว่าสินค้าที่ผลิตในประเทศอื่นๆ ที่ไม่ใช่สมาชิก FTA จึงทำให้สินค้าที่ผลิตภายในกลุ่มได้เปรียบในด้านราคาสูงกว่าสินค้าจากประเทศนอกกลุ่ม

ในสถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจเช่นนี้เราไม่อาจวางใจกับฐานตลาดเฉพาะภายในประเทศได้ เราจำเป็นต้องเดินหน้าขยายตลาดต่างประเทศให้มากขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความแข็งแกร่งและป้องกันความเสี่ยงจากการค้าภายในประเทศ ประกอบกับการแข่งขันนับวันจะรุนแรงมากขึ้น มีการเปิดเสรีทางการค้าขึ้นในประเทศต่างๆ หากเราต้องการที่จะยืนหยัดได้ถึงทศวรรษหน้าต้องพร้อมที่จะเดินหน้าไปด้วยกันทั้งองค์กร อย่าปล่อยให้เป้าหมายที่ของคนใดคนหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเราต้องพร้อมที่จะเติบโตและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เป็นเทคนิค เป็นเครื่องมือ

ที่จะนำพาพวกเราไปสู่ความสำเร็จด้วยกัน มาทำความรู้จักกับ FTA อย่างง่ายๆ ว่าเราจะใช้ประโยชน์จาก FTA นั้นเราต้องรู้อะไรบ้างตามที่เกริ่นไว้ข้างต้น ว่า FTA (Free Trade Agreement) เป็นการตกลงระหว่างประเทศต่างๆ ดังนั้นชื่อเรียกของแต่ละสนธิสัญญา ก็จะแตกต่างกันไป ส่วนสถานะการเจรจา FTA ของไทยเราปัจจุบันได้ทำการตกลงไปแล้ว 10 ฉบับ ได้แก่

ความตกลง FTA ที่ใช้ในปัจจุบัน	เริ่มใช้	% ของพิกัดรายการที่มีอัตรา 0 % ในปี 2553
1.ASEAN หรือ AFTA หรือ ATIGA	15 ก.พ. 2536	99.84 %
2.ASEAN-CHINA	1 ม.ค. 2547	ประมาณ 88 %
3. THAHNDIA	1 ก.ย. 2547	3.45 %
4. THAI-AUSTRALIA	1 ม.ค. 2548	ประมาณ 94 %
5. THAI-NEWZLAND	1 ก.ค. 2548	ประมาณ 92 %
6. THAI-JAPAN	1 พ.ย. 2553	ประมาณ 54 %
7.ASEAN-JAPAN	1 มิ.ย. 2552	ประมาณ 40 %
8.ASEAN-KOREA	1 ต.ค. 2552	ประมาณ 85 %
9.ASEAN-INDIA	1 ม.ค. 2553	ประมาณ 16 %
10. ASEAN-Australia-Newzland	12 มี.ค. 2553	ประมาณ 72 %

ถึงแม้ว่าการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน หรืออาฟตา ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 ภาชนะนำเข้าเกือบทุกรายการเป็น 0 % ยอดการส่งออกของไทยไปยังประเทศสมาชิกอาเซียนในปีนี้ขยายตัวขึ้นสูงในสินค้าหลายๆ ตัว แต่ผลกระทบจากการนำเข้าก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องติดตามอย่างใกล้ชิด

ขั้นตอนการใช้สิทธิลดอัตราอากรภายใต้ FTA

1. ก่อนอื่นเราต้องรู้ว่าไทยทำสนธิสัญญากับประเทศใด หรือ กลุ่มประเทศใดบ้าง ค้นหาข้อมูลจาก www.thaifita.com หัวข้อ “FTA รายประเทศ”
2. หากสินค้าที่เราจะซื้อหรือขายมาจากประเทศในข้อ 1 นั้นไม่ได้หมายความว่าเราจะใช้สิทธิ FTA ได้ทันที แต่ต้องตรวจสอบการได้แหล่งกำเนิดของแต่ละประเทศก่อนว่าตั้งเงื่อนไขไว้อย่างไร ดูจากประกาศของกระทรวงการคลัง และประกาศของกรมศุลกากร หรือค้นหาข้อมูลได้ใน www.customs.go.th หัวข้อ “กฎว่าด้วยถิ่นกำเนิด”
3. ตรวจสอบพิกัดสินค้าของท่านว่าอยู่ในบัญชีรายชื่อตามประกาศของกรมศุลกากรประเทศนั้นๆ หรือไม่ แล้วเปรียบเทียบอัตราอากรก่อนเลือกใช้สิทธิ ควรเลือกใช้สิทธิที่ท่านได้ประโยชน์สูงสุด ค้นหาข้อมูลได้จาก www.customs.go.th หัวข้อ “ฐานข้อมูลอัตราอากร”
4. ขอลงหนังสือรับรองถิ่นกำเนิดจากกรมการค้าต่างประเทศ ได้ที่ www.dft.go.th หากเป็นผู้ขายเราต้องเป็นผู้จัดทำ แต่หากเป็นผู้ซื้อเราต้องขอจากผู้ขาย สำหรับหนังสือถิ่นกำเนิดหรือ C/O (Certificate of

Origin) นี้จะมีชื่อเรียกและเงื่อนไขแตกต่างกันไปตามแต่ละสัญญา เช่น Form D, Form E, Form AK เป็นต้น เงื่อนไขของแต่ละ C/O ก็มีความสำคัญมาก ถ้าไม่ตรงกับข้อกำหนดที่วางไว้ก็ไม่สามารถใช้สิทธิได้ นำ C/O ที่ได้ไปแสดงต่อกรมศุลกากร ขอใช้สิทธิลดหย่อนหรือยกเว้นอากรขาเข้าตามขั้นตอนการออกของ

5. ถ้าพบว่า C/O มีข้อผิดพลาดไม่ถูกต้องให้ผู้นำเข้าส่ง C/O กลับไปแก้ไขยังประเทศผู้ออก C/O ก่อนนำไปเดินพิธีการขาเข้า หากมีความจำเป็นต้องออกของไปก่อนแก้ไข C/O เสร็จ ให้ส่งหนังสือเสียภาษีอากรไปก่อน และมาขอคืนภายหลังได้รับ C/O ฉบับที่แก้ไขแล้วก่อน C/O หหมดอายุตามเงื่อนไขของแต่ละสนธิสัญญา

ดังนั้นไม่ว่าจะซื้อหรือขาย **อย่าลืมตรวจสอบสิทธิด้วยทุกครั้ง** จะเห็นได้ว่าทั้งฝ่ายซื้อฝ่ายขาย ฝ่ายนำเข้าส่งออกจะเกี่ยวข้องกับ FTA โดยตรงเป็นหน้าที่ของพวกเราที่จะต้องเจาะลึกถึงรายละเอียดต่างๆ ข้างต้นเป็นเพียงการตรวจสอบสิทธิคร่าวๆ เราจะต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การค้าระหว่างประเทศให้ทันเหตุการณ์ตลอดเวลา ซึ่งปกติทางแผนกจะนำมาฝากไว้ใน E-news ของ Import & Export Clinic ทุกวันที่ 15 ของเดือน ให้แก่สมาชิกกลุ่ม Supply-Chain แต่อาจไม่เพียงพอหรือตรงเป้าหมายต่อการเคลื่อนไหวในตลาดของฝ่ายขายซะทีเดียว ท่านสามารถส่งข้อมูลหรือคำถามมาให้ทางแผนกช่วยค้นหาได้ค่ะ

ติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ แผนก IMPORT-EXPORT

DECISION SUPPORT SYSTEM

กับการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน

คุณอภิรัฐ ประภาศิริสุลี

หลังจากที่คนไทย และพวกเราชาว Innovation ได้ผ่านเรื่องวุ่นๆ ต่างๆ มากมายในช่วงตั้งแต่ปลายปี 2552 และช่วงครึ่งปีแรกของปี 2553 ทั้งส่วนของ การเมือง เศรษฐกิจ ซึ่งถือได้ว่าทั้งสองเรื่องรุนแรงไม่แพ้กัน ซึ่ง ณ ปัจจุบันถือได้ว่าอยู่ในช่วงที่ยังต้องคอยจับตามองอยู่ ถึงแม้บรรยากาศจะเสมือนคลายลงบ้างแล้ว แต่ปัจจัยต่างทั้งภายนอก และภายในยังคงนิ่งนอนใจไม่ได้ นั่นก็ทั้งต้องคอยเฝ้าระวังความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและรูปแบบการใช้ประโยชน์อย่างระมัดระวัง เพราะถ้าวันหนึ่งเราไม่สามารถเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าดังกล่าวแล้ว เราอาจต้องถูกหาประโยชน์จากความก้าวหน้าดังกล่าว เช่น ชาวที่เราได้ยินอยู่บ่อยๆ ตามหนังสือต่างๆ นะครับ

แต่วันนี้มีเรื่องเบาๆ เป็นบทความเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับทางการเงินในองค์กรมาฝากครับ นั่นก็คือเรื่องของ “DECISION SUPPORT SYSTEM (DSS) กับ การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน” ครับ...หลายคนอาจจะสงสัยว่า DSS คืออะไร? แล้วใช้ในการวิเคราะห์ทางการเงินได้อย่างไร?...ถ้าอยากรู้อยากเห็นก็ติดตามต่อได้เลยครับ



Decision Support System (DSS) คืออะไร?

หลายคนคงจะเคยได้ยินคำว่า Decision Support System หรือ DSS กันมาบ้างแล้ว ลองมาดูถึงความหมายที่แท้จริงของ DSS กัน ถ้ากล่าวโดยทั่วไปแล้วคำว่า DSS หมายถึงซอฟต์แวร์ที่นำมาใช้ช่วยในการประกอบการตัดสินใจ เราสามารถแบ่ง DSS ตามลักษณะการใช้งานได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. Enterprise-Wide DSS

คือ DSS ที่ออกแบบมาสำหรับใช้กับข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Dynamic) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลที่มีอยู่โดยทั่วไปในองค์กร Enterprise-Wide DSS นี้จะมีการเชื่อมต่อกับระบบฐานข้อมูลส่วนกลางขององค์กร (Corporate Data Warehouse) และข้อมูลที่ได้จากภายนอกองค์กร เพื่อรวบรวมเอาข้อมูลเหล่านี้มาทำการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ เนื่องจากระบบ DSS แบบนี้ต้องให้ข้อมูลกับผู้ใช้หลายฝ่าย ดังนั้นจึงต้องสามารถให้บริการผู้ใช้หลายคนพร้อมกันได้ โดยใช้สถาปัตยกรรมแบบ Client-Server ตัวอย่างของ DSS ประเภทนี้ ได้แก่

OLAP (On-line Analytical Processing) หรือ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบออนไลน์ ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์และการแสดงผลการเปรียบเทียบยอดขายสินค้าตาม Dimensions เช่น By Salespersons, By Products, By Time, By Geometry ฯลฯ

EIS (Executive Information System) เป็น DSS ที่ให้ข้อมูลสรุปในแนววิเคราะห์และออกแบบมาให้ใช้ได้ง่ายกับผู้บริหารในองค์กร ข้อมูลที่ใช้จึงจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน (Real-time Information) และถ้าแสดงการวิเคราะห์ในรูปแบบกราฟิกได้ ก็จะได้ถือว่าเป็นข้อดีอย่างหนึ่ง ถ้าจะเปรียบ Enterprise-wide DSS นี้ก็จะเหมือนกับลิ้นชักเก็บเอกสารที่อนุญาตให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ในทันทีที่ต้องการ

2. Desktop DSS

คือ DSS ที่มีการออกแบบมาเพื่อใช้กับงานเฉพาะทาง โดยอาศัยข้อมูลที่ค่อนข้างเสถียร (Static) หรือมีการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างน้อยและไม่บ่อยนัก เช่น การวิเคราะห์ทางการเงิน ที่อาศัยข้อมูลจากรายงานงบการเงินขององค์กร หรือ การวิเคราะห์ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนหรือที่เกี่ยวกับลำดับขั้นตอนในการตัดสินใจ เช่น Analytical Hierarchy Process(AHP) หรืออาจเป็น DSS ที่เกี่ยวกับการบริหารห่วงโซ่อุปทานหรือ Supply Chain Management (SCM) เช่น การคำนวณหาค่าอุปสงค์ และค่าอุปทาน ที่เหมาะสมกับกระบวนการผลิตสินค้า เป็นต้น



ลักษณะของ DSS ที่ดีสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน

เราจะมาเจาะลึกกันถึง DSS ที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินกัน ว่า ควรจะมีความสามารถในแง่คุณสมบัติบาง (Functions and Features) และมีประโยชน์ต่อบริษัทเราอย่างไร

1. Scenario Building

คือความสามารถในการคำนวณและเปรียบเทียบระหว่างกลยุทธ์ต่างๆ ที่ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ในสถานการณ์หนึ่งๆ โดย DSS ที่ดีควรจะแสดงถึงผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น (What-if Analysis) ตัวอย่างเช่น เมื่อบริษัทต้องการทราบถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอัตราหมุนเวียนของสินค้าคงคลัง (Inventory Turnover Period) การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาเรียกเก็บหนี้จากลูกค้า (Collection Period) หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้ (Payment Period) ว่าจะมีผลกระทบต่อธุรกิจอย่างไร และส่งผลทำให้ค่าตัวเลขในงบการเงินเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้พัฒนาแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ต่อไป นอกจากนี้การทำ What-if Analysis ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น ในกรณีนี้ที่บริษัทต้องการทำ Projection ของงบการเงินในปีต่อไป

2. Simulation

ถ้าเปรียบ What-if Analysis เป็นการวิเคราะห์จากเหตุไปหาผล Simulation หรือ "Goal seeking" Analysis ก็จะเป็นการวิเคราะห์โดยการตั้งค่าผลลัพธ์ที่ต้องการขึ้นก่อนแล้วจึงค่อยทำการหากลยุทธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นไปตามต้องการ DSS ที่ดีจะต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงตัวแปรทางธุรกิจที่มีผลกระทบหรือมีส่วนสัมพันธ์กับผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น ถ้าองค์กรต้องการปรับปรุงกระแสเงินสดที่ดีดลยอยู่ ให้ดีขึ้น DSS จะแสดงตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่ากระแสเงินสด อันได้แก่ ยอดขายของสินค้า ราคาต้นทุนสินค้า ต้นทุนในการผลิต ใสหุ่ยการผลิต ระยะเวลาเรียกเก็บหนี้ ระยะเวลาชำระหนี้ อัตราหมุนเวียนในสินค้าคงคลัง เป็นต้น

เมื่อได้ค่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการแล้ว DSS ที่ดียังจะต้องสามารถแสดงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในค่าตัวแปรนั้นๆ ให้ทราบทันทีว่าจะเกิดผลอย่างไร จากความสามารถในการทำ Simulation นี้จะทำให้ผู้บริหารทราบถึงผลของการตัดสินใจล่วงหน้าได้ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการตัดสินใจลง นอกจากนี้ยังสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ของการดำเนินกลยุทธ์ในรูปแบบต่างๆ มาเปรียบเทียบกันเพื่อประกอบการตัดสินใจได้

3. Suggestion and Optimization

ในการวิเคราะห์ทางการเงิน ไม่ว่าจะเป็นการทำ What-if Analysis หรือ "Goal seeking" Analysis ก็ตาม DSS ที่ดีควรจะมีความสามารถ

ในการนำเสนอทางเลือกต่างๆ เพื่อการตัดสินใจได้หรือมีความสามารถที่จะคำนวณค่าตัวเลขที่เหมาะสมในการที่จะดำเนินกลยุทธ์นั้น ตัวอย่างเช่น สามารถบอกได้ว่า ถ้าบริษัทต้องการปรับปรุงกระแสเงินสดให้ดีขึ้น 30% บริษัทจะมีทางเลือกกว่าจะต้องบริหารให้ต้นทุนในการผลิตสินค้าลดลง 10% หรือจะต้องเพิ่มราคาขายสินค้าอีก 14% หรือ ลดเวลาหมุนเวียนในสินค้าคงคลังลงให้เหลือ 30 วัน ฯลฯ โดยบริษัทสามารถที่จะเลือกดำเนินกลยุทธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเลือกที่จะดำเนินหลายกลยุทธ์ไปพร้อมๆ กันได้ โดยขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้ใช้งาน

4. Ease of use

อีกคุณลักษณะหนึ่งที่ไม่สามารถมองข้ามได้เลย ก็คือ ความง่ายในการติดตั้ง ความง่ายในการใช้งานและทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวโปรแกรม การมีรายงานการวิเคราะห์ที่สำเร็จรูปเตรียมไว้ให้ รวมทั้งหน้าจอการแสดงผลควรจะเป็นแบบกราฟิก (Graphic Screens) เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจได้ง่าย ตัวอย่างเช่น แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวเลขต่างๆ ในงบดุลและงบกำไรขาดทุน ที่ใช้การคำนวณอัตราส่วนทางการเงินต่างๆ

5. Integration

ท้ายที่สุดแล้ว DSS ที่มีประสิทธิภาพควรจะมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับระบบอื่นๆ ได้ เช่น กับระบบงานบัญชีที่มีอยู่ เพื่อช่วยในการนำข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์เข้ามาในระบบ และนำข้อมูลที่เป็นผลลัพธ์ออกไปประยุกต์ใช้ต่อไป

อย่างไรก็ตาม การนำ DSS เข้ามาช่วยในการตัดสินใจก็ยังไม่สามารถกำจัดความผิดพลาดได้ทั้งหมด เพราะไม่ว่าจะใช้ DSS ที่มีประสิทธิภาพสูงเพียงไร แต่ถ้าผู้ใช้ ใช้ข้อมูลที่ไม่มีความถูกต้อง ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ คุณภาพของข้อมูลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการด้วยกัน เช่น ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์เพียงพอ หรือไม่เป็นปัจจุบัน กล่าวโดยสรุป DSS เป็นระบบที่ใช้สนับสนุนในการตัดสินใจเท่านั้น

“ท้ายที่สุดแล้วการตัดสินใจก็ยังขึ้นอยู่กับความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ตัดสินใจผู้นั่นเอง”



มหกรรมฟุตบอลโลก 2010 หรือ South Africa World Cup 2010 ที่อุบัติขึ้นในแผ่นดินกาฬทวีปเป็นครั้งแรกได้ปิดฉากลงไปแล้วหนึ่งเดือนที่ผ่านมา ทุกท่านคงได้รับอรรถรสในรูปแบบที่แตกต่างกันไป บางท่านอาจจะสมหวังกับทีมรัก บางท่านอาจจะเศร้าใจกับฟอร์มการเล่นของทีมที่ท่านเองสถาปนาตัวเองว่าเป็น “สาวก” กับเวลา 1 เดือนเต็มที่ผ่านมาอดตาหลับขับตานอน ทั้งขารและขาประจำ เพื่อเฝ้าชมมหกรรมฟุตบอลที่ยิ่งใหญ่ในที่สุดของมวลมนุษยชาติ ก็ต้องขอแสดงความยินดีกับท่านที่ประกาศตนว่าเป็น “สาวกกระทิง” สเปกที่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งแชมป์โลกได้อย่างสมภาคภูมิ และที่สมควรได้รับการยกย่องคงหนีไม่พ้น “ปลาหมึกพอล”

นอกจากความสนุกสนานของฟุตบอลโลกที่ได้ผ่านสายตาทุกท่านไป ถ้าเราจะมองฟุตบอลโลกในอีกมุมมองหนึ่งและเปรียบเทียบกับการบริหารองค์กร ผมคิดว่าเราจะได้มุมมองที่สามารถเปรียบเทียบกันได้อย่างลงตัว (อาจจะด้วยนิสัยส่วนตัวที่มีความชื่นชอบกีฬาฟุตบอลอย่างสุดตัว) มีนักวิชาการหลายท่านได้เขียนบทความที่มี การเปรียบเปรยการบริหารองค์กรโดยมองมุมมองจากฟุตบอลได้อย่างน่าสนใจ โดยผมจะขอยกตัวอย่างบทความของ รศ.ดร. พสุ เดชะรินทร์ คณบดีภาควิชาเศรษฐศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในบทความเรื่อง **“บทเรียนฟุตบอลโลกกับการบริหารองค์กร”**

ความสำเร็จในอดีตไม่ได้เป็นสิ่งที่รับประกันต่อความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะอดีตสองคู่ชิงแชมป์เมื่อสี่ปีที่แล้วที่ตกรอบแรกไปอย่างพลิกความคาดหมาย และในขณะเดียวกัน พัฒนาการของฟุตบอลของเอเชียและแอฟริกาที่แสดงให้เห็นในการแข่งขันครั้งนี้ ก็ทำให้ได้เห็นอีกตัวอย่างว่าเราไม่สามารถ



ที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่ หรือหยุดพัฒนาตัวเราเองได้ เพราะจะมีคู่แข่งอื่นๆ ที่เขาพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกัน ทีมฟุตบอลก็เหมือนกับองค์กรที่ต้องคอยหมั่นถามตัวเองตลอดเวลาว่า **"Are we still doing the right thing?"** หรือสิ่งที่เราทำอยู่นั้นยังเหมาะสมหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมภายนอกต่างๆ จะทำให้สิ่งต่างๆ ที่เคยทำหรือเคยใช้มาในอดีตอาจจะไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น ทีมฟุตบอลบางประเทศที่มีสตั๊ด หรือรูปแบบการเล่นแบบเดิมมาเป็นสิบๆ ปี (ทำอะไรไม่ได้ก็โยนยาวแล้ววิ่งไล่) แต่พอปัจจัยต่างๆ เปลี่ยนไป ก็อาจทำให้สตั๊ดหรือรูปแบบการเล่นเดิมๆ ไม่เหมาะสมแล้วก็ได้

นอกจากนี้ การแข่งขันกีฬาไม่ว่ากีฬาใดๆ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างคำสั่งสองคำนั้น คือ **"การวางแผน"** กับ **"การปฏิบัติตามแผน"** จะเห็นได้ว่าบางทีมมีโค้ชที่เก่งกาจ มีประวัติอันทรงเกียรติมายาวนานมีแผนการเล่นที่ดี และตัวนักเตะเองกลับไม่สามารถเล่นได้ตามแผนที่วางไว้ก็ถือเป็นการเสียโอกาส ในขณะที่เดียวกันบางทีมที่มีนักเตะที่ถือว่าเก่งกาจเป็นอันดับต้นๆ ของโลก แต่กลับมีโค้ชที่ขาดประสบการณ์ และไม่มีแผนการเล่นที่ดีก็ล้มเหลวได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารองค์กรหรือการเล่นกีฬาใดๆ ก็ตาม ทั้งการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนจึงถือเป็นสองปัจจัยที่สำคัญ และจะต้องสัมพันธ์กันอีกด้วย

คุณสมบัติประการหนึ่งที่ทั้งองค์กรที่ต้องการความสำเร็จในยุคปัจจุบัน กับนักฟุตบอลระดับโลกจะต้องมีนั้น ก็คือ ความยืดหยุ่นและคล่องตัว หรือ Agility ครับ สำหรับนักฟุตบอลนั้น ความคล่องตัวถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเล่นทีเดียว จะสังเกตนักฟุตบอลระดับโลกส่วนใหญ่ นั้น จะมีความคล่องตัวสูง สามารถเลี้ยวลูกไปด้วยความเร็วสูง และหยุดได้ในทันที หรือเปลี่ยนทิศทางได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องหยุด ซึ่งองค์กรทั่วไปก็ต้องการความคล่องตัวเช่นกัน เนื่องจากในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรก็ต้องสามารถที่จะปรับเปลี่ยนทิศทางและการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน

มีประเด็นที่น่าคิดและน่าสนใจอยู่ประเด็นหนึ่งที่อาจจะยังหาคำตอบไม่ได้ นั่นคือ ระหว่างทีม**ฟุตบอลที่เล่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัยสูง มีความเร็ว มีความอด และอาจจะมีความคิดสร้างสรรค์บ้าง** อย่างเช่น ทีมชาติเยอรมนี กับ **ทีมที่ประกอบไปด้วยศิลปินลูกหนังที่มีความสามารถเฉพาะตัวเป็นเลิศ มีจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ในการเล่นฟุตบอล** อย่างเช่น บราซิลและอาร์เจนตินานั้น



เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรสองประเภทที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ องค์กรที่มีวินัยมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีมอาจจะมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ บ้างแต่ไม่ใช่จุดเด่น กับองค์กรที่เต็มไปด้วยนักคิดนักสร้างสรรค์ แต่อาจจะไม่ได้เด่นในเรื่องของประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันเป็นทีมนั้น รูปแบบใดจะดีกว่ากัน ถ้าในกีฬาฟุตบอลนั้น ตัวอย่างก็เห็นชัดเจนแล้ว เพียงแต่สิ่งที่น่าคิดทีมที่มีประสิทธิภาพสูงจะประสบความสำเร็จเหนือทีมที่มีจินตนาการสูงเสมอไปหรือไม่ อีกทั้งยังสามารถนำบทเรียนนี้มาใช้ในการบริหารองค์กรได้หรือไม่ หรือว่าการบริหารองค์กรที่ดีจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างการสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพ

สุดท้ายไม่ว่าจะเป็นทีมฟุตบอลหรือองค์กร สิ่งที่เหมาะสมกันก็คือ เมื่อมีโอกาสเกิดขึ้นแล้วจะต้องฉกฉวยโอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ให้ได้ อีกทั้งสิ่งที่ทั้งทีมฟุตบอลและองค์กรควรจะต้องมีเหมือนกัน เพื่อให้มีโอกาสในการประสบความสำเร็จมากกว่าคู่แข่งหรือผู้อื่น ก็คือ โอกาสและโชคครับ อย่างไรก็ตามโชคจะเข้าข้างทีมแต่ละทีมนั้นก็ขึ้นอยู่กับการเล่นและประสบการณ์ด้วยนะครับ เหมือนที่นักกอล์ฟชื่อดังชาวแอฟริกาใต้อย่าง Gary Player กล่าวไว้ว่า **"The more I practice, the luckier I get"** หรือยิ่งซ้อมมากเท่าไร ก็ยิ่งโชคดีมากขึ้นเท่านั้น

นั่นคือบทความที่กล่าวถึงการมองกีฬาฟุตบอลไปในอีกมุมมองหนึ่งที่สามารนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร โดยส่วนตัวผมเองก็มีมุมมองที่ได้จากฟุตบอลโลกครั้งนี้ โดยจะแบ่งเป็นข้อๆ โดยเปรียบเทียบทีมฟุตบอลที่ร่วมฟาดแข้งในมหกรรมฟุตบอลโลกครั้งนี้กับหลักการบริหารองค์กร ดังนี้



1. “ความมุ่งมั่น” กับ “ทีมชาติสเปน”

การประเดิมนัดแรกด้วยความพ่ายแพ้ต่อสวีตเซอร์แลนด์ประกอบกับทุกสำนักนักทูกูรูบักป้ายไว้ว่าพวกคุณคือ “เต็ง 1” ย่อมเป็นภาระที่หนักหนาเอาการสำหรับสเปนอีกทั้งหลายคนกล่าวว่า **“ไม่มีทีมที่แพ้ในฟุตบอลโลกรอบสุดท้ายที่จะสามารถกลับไปเป็นแชมป์โลกได้”** แต่สิ่งที่สเปนแสดงได้คนทั้งโลกได้เห็นคือความมุ่งมั่นไม่สนใจคำกล่าวทุกคำ ข้อสันนิษฐานที่จะเป็นต้นเหตุให้ทีมชาติสเปนแพ้ในนัดแรกทุกข้อ (สันนิษฐานกันถึงขนาดว่าแฟนของอิตาลีคาซิยาส นายทวารทีมสเปนมายืนหลังประตูเลยเสียสมาธิ...พระเจ้า!) สเปนได้นำเอาความสามารถออกมาลบคำสบประมาทและเป็นผู้ชนะได้ในท้ายที่สุด ก็เช่นเดียวกับองค์กรขอให้ทุกคนในองค์กรมีความเชื่อมั่นกับศักยภาพตัวเองทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด เขาใจเป้าหมายว่าสุดท้ายแล้วองค์กรต้องการอะไร ไม่ใช่คำพูดหรือสิ่งแวดลอมที่เข้ามากระทบกระเทือนแล้วทำให้เราหมดความมุ่งมั่น ไม่ว่าจะเป็นกำลังใจ ทัศนคติที่ดีย่อมสร้างความมุ่งมั่นให้เกิดในองค์กรนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2. “การกล้าที่จะเปลี่ยน” กับ “ทีมชาติเนเธอร์แลนด์”



เหล่าอัศวินสีส้มต้นตำหรับของ “**Total Football**” คือฟุตบอลที่สามารถทดแทนกันได้ทุกตำแหน่ง มีรูปแบบการเล่นที่สวยงาม คู่มือตามาจนถึงยุคสมัยของสามทหารเสือ (รูด กุลลิท, แฟรงค์ ไรจ์การ์ด และมาร์โก แวน บาสเทน) กับความสำเร็จในฟุตบอลยูโร 1988 ในมุมมองของผมถ้าทีมชาติเนเธอร์แลนด์หรือที่หลายคนเรียกว่า “**ฮอลแลนด์**” ยังยึดอยู่กับสิ่งดังกล่าว หวังแฟนบอลจะรับไม่ได้ก็คงไม่สามารถผ่านเข้ารอบมาถึงรอบชิงชนะเลิศในปีนี้ได้ เบิร์ท ฟานมาไวจ์ กุนซือของทีมในฟุตบอลโลกครั้งนี้คือคนที่ “**กล้าเปลี่ยน**” ทั้งที่เมื่อเปลี่ยนแล้วถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างหนักว่าฟุตบอลที่สวยงามของฮอลแลนด์หายไปไหน กลายเป็นทีมที่เล่นกันอย่างรัดกุมสุดๆ มีเกมที่น่าทึ่งน่าห่วงแต่ถ้ามองกันดีๆ ทรัพยากรนักเตะของฮอลแลนด์ยุคนี้ไม่มีประเภทแบบปรี๊ดป๊าด หรือลีลาสวยๆ จึงมองว่าเป็นการมองบุคลากรในองค์กรว่าเป็นอย่างไรจึงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เหมาะสม การกล้าที่จะเปลี่ยนครั้งนี้ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและประสบความสำเร็จได้ หากผู้นำเข้าใจและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีองค์กรก็สามารถประสบความสำเร็จได้โดยไม่ต้องยึดติดอยู่กับการบริหารแบบเดิมๆ



3. “ความมีวินัย” กับ “ทีมชาติญี่ปุ่น”

เหล่านักเตะชามูไรได้แสดงให้เห็นถึงพัฒนาอย่างก้าวกระโดดสามารถผ่านเข้ารอบ 16 ทีมสุดท้ายได้อย่างสวยงามด้วยชัยชนะเหนือแคเมอรูนและเดนมาร์คพาเพียงรองแชมป์โลกฮอลแลนด์เท่านั้น แต่สิ่งที่ผมมองเห็นจากทีมญี่ปุ่นที่มากกว่าชัยชนะคือ “**ความมีวินัย**” การที่เหล่านักเตะเล่นอย่างมีวินัยตามแท็คติกที่โค้ชวางไว้ได้ตลอด 90 นาทีไม่มีใครต้องการจะเป็นฮีโร่หรือเล่นออกนอกกรอบนอกทาง องค์กรก็เช่นกัน ความมีวินัยเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ทุกคนในองค์กรต้องรู้หน้าที่ของตัวเองว่ารับผิดชอบหน้าที่งานตรงไหน และก็สามารถที่จะรู้หน้าที่ของคนอื่นได้เพื่อที่จะได้รับทราบถึงความต้องการของอีกหน่วยงานว่าความต้องการอะไรจึงจะทำงานสอดคล้องประสานกันได้สิ่งเหล่านี้ย่อมต้องการวินัยจากทุกหน่วยงานเพื่อทำให้องค์กรโดยรวมเป็นองค์กรที่มีวินัยและเดินหน้าไปพร้อมกัน

4. “การทำงานเป็นทีม” กับ “ทีมชาติเยอรมนี”

ทีมเยอรมันในฟุตบอลโลกครั้งนี้ไม่ได้จัดเป็นทีมเต็งจ๋าอะไร เป็นเพียงทีมที่ทุกคนมองว่าขาดไม่ได้ในฟุตบอลโลกทุกครั้งที่ต้องมีทีมเยอรมันเข้าร่วมบรรเลงเพลงแข้งด้วยและด้วยความที่เป็นทีมหนุ่มหลายคนก็บอกว่าประสบการณ์น้อยแถมยังแพ้ในรอบแรกอีกแต่หาใช้อุปสรรคของทีมไม่และด้วยความที่เล่นกันเป็นทีมสอดคล้องประสานกันอย่างลงตัว ทีมอังกฤษ



และอาร์เจนติน่าจึงกลายเป็นขมให้เยอรมันได้เคี้ยวเล่นอย่างง่ายดาย และการที่องค์กรมีการทำงานเป็นทีมหรือที่เรียกว่า “**Team Work**” จึงเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้เลยกับทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กๆ จากหน่วยงานแผนกไปจนถึงการรวมเป็นบริษัท การทำงานเป็นทีมจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ใช้สร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรได้

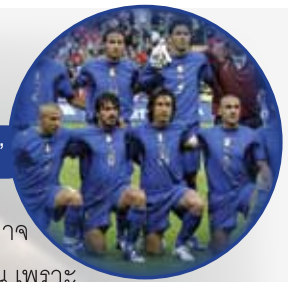


5. “ภาวะผู้นำ” กับ “ทีมชาติฝรั่งเศส”

กลายเป็นทีมที่อื้อฉาวที่สุดในฟุตบอลโลกครั้งนี้ที่เหล่านักเตะคว้าบาตรคนที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น “ผู้จัดการทีม” เรย์มอนด์ โดเมเน็ค คือคนที่เจ็บปวดที่สุด (หรือเปล่า?) ลูกน้องไม่ยอมรับไม่เชื่อฟังจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ผมก็มองว่าเขาจะมีปัญหาเรื่องภาวะผู้นำแล้วทำให้สมาชิกในทีมถึงขนาดยอมทิ้งศักดิ์ศรีระดับชาติเพื่อการไม่ยอมรับหัวหน้าอย่างนั้นหรือ... คงไม่มีองค์กรไหนที่อยากให้เกิดเหตุการณ์อย่างนี้ การมีภาวะผู้นำไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าระดับใดก็ตามจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องสร้างและแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการฝึกฝนหรือค้นคว้าให้มีภาวะผู้นำ ต้องทำให้ลูกน้องทุกคนให้การยอมรับ เคารพและเชื่อฟังเมื่อมีการกำหนดแนวทางลงไป เพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้าไปได้อย่างมั่นคง

6. “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง” กับ “ทีมชาติอิตาลี”

“**การพอใจในสิ่งที่ตัวเองมีอยู่**” อาจจะไม่ได้ออกมาจากการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน เพราะสิ่งรอบตัวทุกอย่างได้เปลี่ยนไป “**อิตาลี**” เป็นอีกหนึ่งตัวอย่างของการยึดมั่นถือมั่นว่า “**ข้าคืออดีตแชมป์โลก**” ไม่ได้มองรอบข้างว่าเขาไปถึงไหนกันแล้ว การไม่สนใจการปรับปรุง การเล่นด้วยแบบแผนเดิมๆ ผู้เล่นเดิมๆ ที่เคยเป็นฮีโร่เมื่อ 4 ปีก่อนคิดว่าเขายังดีเหมือนเดิม อิตาลีจึงกลายเป็นอีกหนึ่งตำนานฟุตบอลโลกที่เป็นแชมป์เก่าและตกรอบแรกในฟุตบอลโลกครั้งต่อมา องค์กรถ้าพอใจกับความสำเร็จเดิมๆ หรือสิ่งดีๆ ที่เห็นอยู่ว่าสำเร็จ ไม่คิดที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั้นเหมือนกับรอให้ความล้มเหลวหรือรุนแรงหนอยคือ “**ความหายนะ**” เข้ามาเยือนองค์กรอย่างไม่มีทางหนีพ้น อย่างที่แนวทางของบริษัทญี่ปุ่นได้ยึดถืออยู่ตลอดคือ “**Kaizen**” ที่ต้องมีการปรับปรุงกันต่อเนื่องอย่างไม่มีการสิ้นสุด จะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์รอบตัวที่เปลี่ยนไปได้ตลอดเวลา



ทั้ง 6 ข้อก็เป็นมุมมองของผมที่เรียบเรียงหลักการบริหารองค์กรกับผลงานของทีมฟุตบอลที่ผมเองคิดว่าน่าจะนำไปใช้กับการบริหารองค์กรได้ไม่มากนัก การมองอะไรในอีกมุมมองหนึ่งก็ทำให้เราได้เห็นอะไรบางอย่างแปลกไปอีกแบบหนึ่งเหมือนกันนะครับ แล้วทุกท่านมีความเห็นอย่างไรบ้างครับ?

Pan Innovation (Pinthong)

คุณสุกัญญา เจริญขวัญ



หากจะมองย้อนกลับไปเมื่อก่อนตั้งบริษัทแพน อินโนเวชั่น เรามีความพยายามที่มองหาโอกาสทางการตลาดใหม่ๆ จากเดิมที่มีการนำเข้าและจำหน่ายอุปกรณ์สำหรับเลนส์กล้อง จำหน่ายและให้บริการออกแบบสินค้าประเภทของขั้ววู ของขั้วรอย และของที่ระลึกต่างๆ จนกระทั่งพัฒนามาเป็นผู้นำเข้าและผู้แทนจำหน่ายสินค้าประเภทเคมีภัณฑ์ ยางสังเคราะห์ จากบริษัทชื่อดังระดับโลก จากนั้นบริษัทได้ขยายกิจการมาผลิตคอมปาวด์ยางสังเคราะห์ (Rubber Compound) และได้ต่อยอดกิจการด้วยการตั้งแผนกวิจัยพัฒนาเพื่อวิจัยสูตรยางสังเคราะห์ให้สามารถตอบสนองกับความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าสำเร็จรูปที่ทำจากพอลิเมอร์ชั้นสูง อาทิ ชุดป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ เทปซิลส์ สายพานซิลส์ และผ้าซิลส์ที่ใช้ในงานบรรจุภัณฑ์รวมถึงผลิตซิลยางต่างๆ อาทิ O-ring และ ปะเก็น ตามความต้องการของลูกค้าทั้งในและต่างประเทศ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชิ้นส่วนรถยนต์และอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอื่นๆ

ในปัจจุบันความต้องการของลูกค้าได้เปลี่ยนไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวันที่ต้องการความสะดวกสบายมากขึ้น เพื่อดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าที่มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว แผนกขายจึงมีความพยายามอย่างยิ่งยวดที่จะมองหาตลาดใหม่ๆ เพื่อเติมเต็มความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการต่อยอดฐานลูกค้าเฉพาะกลุ่มสินค้าที่เป็นเม็ดพลาสติก เคมี ยางคอมปาวด์ รวมถึงสินค้าที่เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป เพิ่มเติมลูกค้าอีกจำนวนมากที่มีความต้องการด้านพลาสติกคอมปาวด์เพื่อนำไปขึ้นรูปเป็นชิ้นงานต่างๆ ตามความต้องการของตลาดที่หลากหลาย

เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการผลิตผลิตภัณฑ์ตามความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ ลดความยุ่งยากในเรื่องของกระบวนการผลิตที่ซับซ้อน นี่คือการเริ่มต้นของโรงงานปันทอง โดยการก่อตั้งโรงงานแห่งนี้มีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับทางด้านยางคอมปาวด์ คือ **มุ่งมั่นที่จะเป็นพลาสติกคอมปาวด์ที่มีคุณภาพที่ดีที่สุดในเอเชีย** จึงมีการเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องจักรรวมถึงด้านบุคลากร โดยคัดสรรเครื่องมือเครื่องจักรที่ได้คุณภาพและทันสมัยระดับสากลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เริ่มจากเครื่องผสมที่เป็นที่ยอมรับด้านคุณภาพอันดับต้นๆ ของโลกคือ Pomini จากประเทศอิตาลี ถือได้ว่าเป็นเครื่องที่ค่อนข้างใหม่และทันสมัยสำหรับประเทศไทย สามารถรวมข้อดีระหว่างระบบผสมที่เป็นแบบ batch คือ internal mixer และระบบผสมที่เป็นแบบ continuous คือ twin screw extruder ได้อย่างลงตัว เครื่องผสมนี้ทำให้เราสามารถมั่นใจได้ว่าคอมปาวด์

ที่ผลิตได้มาตรฐานและคุณภาพ ระบบบ่อนสารที่มีความแม่นยำจาก Kraton ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ เครื่องตัดเม็ด Automatic ของประเทศเยอรมัน

ระบบทั้งหมดสามารถรองรับอัตราการผลิต ที่ 300-700 กิโลกรัม/ชั่วโมง พลาสติกคอมปาวด์ที่ผลิตได้มีการจัดการและควบคุมคุณภาพโดยเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับงานทางด้านคอมปาวด์โดยเฉพาะ อาทิ เครื่องวัดความหนาแน่น (ALFAVIRAGE, ประเทศญี่ปุ่น) เครื่องวัดอัตราการไหล (CEAST ประเทศอิตาลี) เครื่องวัดความชื้น (METTLER TOLEDO, ประเทศสหรัฐอเมริกา) เตาเผาสำหรับวัดปริมาณสารตัวเติมในพลาสติกคอมปาวด์ (ประเทศไทย) ระบบการจัดการที่ทันสมัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SCADA เข้ามาช่วยในเรื่องของการควบคุมขั้นตอนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกระบวนการการผลิต โดยสามารถควบคุมค่าตัวแปรต่างๆ ได้อย่างละเอียดและแม่นยำในแต่ละขั้นตอนการผลิตให้เป็นไปตามค่าที่กำหนดไว้ ในการนี้จะทำให้ลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นโดยผู้ปฏิบัติการ การผลิตพลาสติกคอมปาวด์แห่งนี้ จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากขาดบุคลากรที่พร้อมจะเรียนรู้ และสร้างเทคโนโลยีการผลิตใหม่ๆ ดังนั้นเราจึงเตรียมความพร้อมด้านทีมงาน ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารมืออาชีพ นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านต่างๆ และพนักงานที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ รวมแรงรวมใจกันพัฒนางานของโรงงาน ให้สามารถก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีด้านพลาสติกคอมปาวด์ให้ได้



อนึ่งพนักงานทุกคนในกลุ่มแพนอินโนเวชั่น ภายใต้บริษัท อินโนเวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานตามปณิธานขององค์กรที่ว่าด้วย **“คนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีม”** และเราจะก้าวไปสู่ตลาดโลกในไม่ช้า



Vietnam Plastic

Nguyen Thuy Nguyen



ในชีวิตประจำวัน เราต้องใช้หลายสิ่งหลายอย่างที่มาจากพลาสติก ลองสำรวจดูในบ้านเราก่อน ตั้งแต่ของใช้ส่วนตัวเช่น แปรงสีฟัน หรือ กิ๊บติดผม กล่องใส่เครื่องสำอางค์ ขวดยา ไปจนถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้าน เช่น แก้ว โต๊ะ ตู้ รองเท้า กล่องใส่ของ ขวดน้ำ เป็นต้น สิ่งของเหล่านี้ขอรับรองว่าไม่ว่าคนในระดับใดก็ต้องใช้เช่นกัน นอกจากนี้ยังมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานอีกด้วย เช่น ปากกา โทรศัพท์ เครื่องคิดเลข เครื่องแฟกซ์ Printer เป็นต้น และสิ่งของหลากหลายชนิดที่ใช้ในงานต่างๆ ซึ่งถ้าให้หนึ่งเล้าทั้งวันก็ยังไม่จบ สรุปว่า สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราเกือบทั้งหมดที่จำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวันนี้ล้วนทำจากพลาสติกเป็นส่วนใหญ่ นั่นก็หมายความว่าความต้องการผลิตภัณฑ์พลาสติกทุกวันนี้มีระดับความต้องการสูงขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก

พูดถึงเวียดนามบ้าง เวียดนามเป็นประเทศที่มีประชากรเกือบ 86 ล้านคน นับถึงปลายปี 2009 เป็นประเทศที่กำลังอยู่บนเส้นทางของการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเป็นประเทศอุตสาหกรรมในอนาคต มองจากจำนวนประชากรและอัตราการเจริญเติบโตของประเทศ ซึ่งอยู่ประมาณ 6.5% ในปี 2009 สามารถชี้ให้เห็นได้ว่าอัตราการบริโภค อุปโภคสินค้าพลาสติกที่เวียดนามนั้น มีขนาดใหญ่เพียงใด

■ ข้อมูลเกี่ยวกับพลาสติกเวียดนามถึงปี 2010

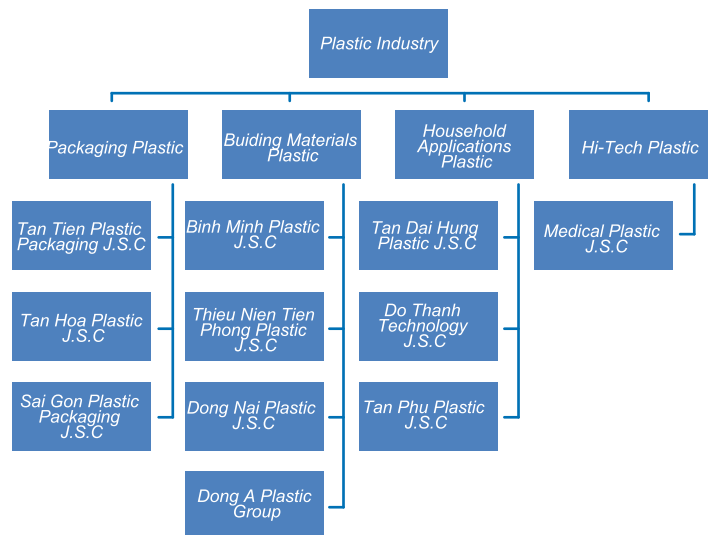
พลาสติกนับเป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ของเวียดนาม ซึ่งได้รับการลงทุนและการพัฒนาในกลุ่มสินค้าที่หลากหลาย สามารถแบ่งเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่

- กลุ่มผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ : เป็นผู้นำตลาดที่มีส่วนแบ่ง 39%
- กลุ่มผลิตภัณฑ์พลาสติกที่ใช้ในงานก่อสร้าง : มีส่วนแบ่งในตลาด 21%
- กลุ่มผลิตภัณฑ์พลาสติกที่ใช้ในครัวเรือน : ก็มีส่วนแบ่ง 21%
- กลุ่ม Hi-Tech ผลิตภัณฑ์ : มีส่วนแบ่งในตลาด 19% รวมถึงผลิตภัณฑ์

Automotive, Motorcycle parts, ผลิตภัณฑ์พลาสติกในงานไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ หนังสือพิมพ์ พลาสติก PU Composite เป็นต้น



บริษัทตัวแทนของแต่ละกลุ่มในอุตสาหกรรม



ณ ปัจจุบันมีผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมนี้ประมาณ 2,000 ราย ผู้ผลิตรายใหญ่อยู่ที่ Ho Chi Minh Dong Nai Binh Duong Long An (80%) อีก 15% อยู่ที่ภาคเหนือ และ 5% อยู่ที่ภาคกลางของประเทศ

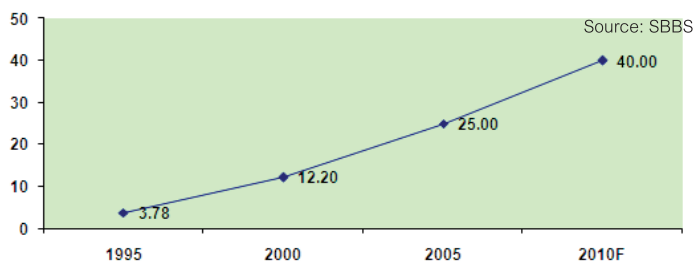
■ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมพลาสติก

อ้างอิงสถิติในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา การเติบโตโดยเฉลี่ยของอุตสาหกรรมพลาสติกอยู่ที่ประมาณ 15-20% โดยเฉพาะในช่วงปี ค.ศ. 2006-2008 มีอัตราการเติบโตเฉลี่ยสูงกว่า 30% แต่เนื่องจากได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในปลายปี 2008-2009 ทำให้อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมพลาสติกอยู่ที่ 15% แต่ก็ยังสูงกว่าอัตรา GDP ในปีเดียวกันถึง 2 เท่า (6.5%) ในปี 2010 เศรษฐกิจยังอยู่ในสถานการณ์ทรงตัว โดยยังไม่ค่อยดีนัก ทางรัฐบาลคาดว่าอัตรานี้จะอยู่ที่ 15%

■ ศักยภาพการเติบโตของตลาดในประเทศสูง เนื่องจากดัชนีปริมาณการใช้พลาสติกต่อหัวของคนเวียดนามยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ และอัตราเฉลี่ยโลก ดัชนีการใช้พลาสติกต่อหัวในเวียดนามยังต่ำมาก ดังนั้นโอกาสการเติบโตของภาคยังคงจัดเป็นการเติบโตขนาดใหญ่ เมื่อปี 1990 มีดัชนีประมาณ 1 ก.ก./คน และสูงขึ้นถึง 25 ก.ก./คน ในปี 2005 และเป้าหมายถึงปลายปี 2010 จะมีเกณฑ์เพิ่มขึ้นถึง 40 ก.ก./คน

ดัชนีปริมาณการใช้พลาสติกต่อหัวในเวียดนาม (ก.ก./คน/ปี)



■ ความเสถียรภาพของความต้องการผลิตภัณฑ์พลาสติก

เศรษฐกิจเวียดนามคาดว่าจะรักษาอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ย 5%-6% ในอีก 5 ปีข้างหน้า ซึ่งมีกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญเช่น :

- การก่อสร้าง : เพิ่มขึ้น 15%
- โภชนาการ : เพิ่มขึ้น 18%
- โภคภัณฑ์ : เพิ่มขึ้น 20%

นี่คือแหล่งธุรกิจหลักของอุตสาหกรรมพลาสติก หมายความว่าความต้องการผลิตภัณฑ์พลาสติกจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลอุตสาหกรรมพลาสติกเติบโตขึ้นเรื่อยๆ อย่างมั่นคง

■ การส่งออกในอุตสาหกรรมพลาสติกขยายตัวอย่างรวดเร็ว

นอกจากศักยภาพในการเติบโตของตลาดภายในประเทศแล้ว ในตลาดส่งออกก็มีการเติบโตเป็นที่น่าพอใจ เมื่อปี ค.ศ. 2000 มียอดการส่งออกผลิตภัณฑ์พลาสติกเพียง 95.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เท่านั้น และด้วยการเติบโตอย่างรวดเร็วตลอดทั้งปีทำให้มูลค่าการส่งออกในปี 2008 เพิ่มขึ้นถึง 930 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งบรรจุกิจกรรมพลาสติกเป็นอันดับหนึ่งของการเติบโตโดยมีอัตราการเติบโตประมาณ 70%

ในปีที่ผ่านมาอัตราการเติบโตเฉลี่ยของการส่งออกในอุตสาหกรรมพลาสติกอยู่ที่ประมาณ 30% และยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตสูงที่สุดของเศรษฐกิจเวียดนาม ซึ่งในปี 2010 ปริมาณการส่งออกอาจเพิ่มขึ้น 25% - 30% เมื่อเทียบกับปี 2008 ในปัจจุบันผลิตภัณฑ์พลาสติกที่เวียดนามได้มีการส่งออกมากกว่า 54 ประเทศทั่วโลก ใน 3 ไตรมาสแรกของปี 2009

ตลาดส่งออกหลักๆ ของอุตสาหกรรมพลาสติกเวียดนาม คือประเทศญี่ปุ่นด้วยมูลค่าการส่งออกทั้งสิ้น 156 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งมีอัตราสูงถึง 10.15% ในเวลาเดียวกัน ในตลาดยุโรปมีมูลค่าการส่งออกอยู่ที่ 152 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ส่วนในสหรัฐอเมริกา 110 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และกัมพูชา 27 ล้านดอลลาร์สหรัฐ



■ ตลาดการส่งออกผลิตภัณฑ์พลาสติกเวียดนาม ใน 9 เดือนแรกของปี 2009

Market	September 2009	First 9 months of 2009
Japan	17.736	156.413
EU	152.090	
USA	10.409	110.272
Cambodia	2.441	2.534
Philippine	1.826	12.896
Malaysia	1.743	1.440
Australia	1.440	10.423
Taiwan	1.309	1.506
Indonesia	1.230	10.155
China	1.181	1.076

Source: Ministry of Industry and Trade



■ การนำเข้าวัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรมพลาสติกเวียดนาม จากต่างประเทศ

80%-90%ของวัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรมพลาสติกในเวียดนามต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันเวียดนามมีเพียง 3 บริษัทที่ทำการผลิตวัตถุดิบป้อนในประเทศ ได้แก่

- TPC Vina Co., LTD.
- Phu My Plastic & Chemical J.V.C.
- LG Vina Chemical Co., LTD.

กำลังการผลิตโดยรวมของทั้ง 3 บริษัทดังกล่าวอยู่ที่ประมาณ 400,000 ตัน / ปี ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อความต้องการดังนั้นจึงต้องนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศเขามารองรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม

ปัจจุบันรัฐบาลเวียดนามกำลังดำเนินการลงทุนผลิตวัตถุดิบที่นำเข้าขึ้นเอง เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการในประเทศให้สามารถจัดหาปัจจัยการผลิตได้มากขึ้น และลดความเสี่ยงจากความผันแปรของราคาวัตถุดิบ และอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราในตลาดโลก

ข้อมูลดังกล่าวนำมาจากรายงาน "พลาสติก-มูลค่าการลงทุน" โดยทีมวิจัยจาก SaigonBank Berjaya Securities J.S.C. (SBBS) และได้นำเสนอในงานประชุมวิชาการ "พลาสติกอุตสาหกรรม-มูลค่าการลงทุน" เดือนธันวาคม ปี 2009

ข้อมูลต่างๆ ข้างต้นได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าตลาดพลาสติกในเวียดนามเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่และมีศักยภาพมาก หากเรามีความมุ่งมั่น ตั้งใจและมีแผนการลงทุนอย่างดีพร้อม เชื่อว่าเราจะสามารถสร้างธุรกิจให้เติบโตและมั่นคงในประเทศที่กำลังพัฒนาแห่งนี้ได้อย่างแน่นอน



คนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีม



บรรณาธิการ

สวัสดีค่ะพี่น้องชาวอินโนเวชั่นทุกท่านกลับมาพบกันอีกครั้งในคอลัมน์นี้ หวังว่าเพื่อนๆ คงจำกันได้นะคะเมื่อเล่มที่แล้วเราได้นำเสนอเรื่องของคนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีมในแนวคิดของทีมผู้บริหาร และแนวความคิดของทีม Supply Chain ไปแล้วนั้นคิดว่าทุกท่านคงได้แนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงวิธีการทำงานในทีมได้เป็นอย่างดีค่ะ อ๊ะๆ..แต่ยังไม่หมดเพียงเท่านี้ค่ะในเล่มนี้เราจะขอนำเสนอแนวคิดของคนทำงานอีก 3 ท่านมาให้เพื่อนๆ ได้อ่านกันค่ะ เป็นสองสาวสวยและหนึ่งหนุ่มหล่อ (หรือ...) จากต่างแดน ติดตามกันได้เลยคะ.....

“คนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีม” ในแบบของ คุณอิสรา ขำลอบ

ในการทำงาน เรื่องของ **คน หรือบุคลากร** ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด องค์กรจะสามารถพัฒนาได้เท่าเทียมกับสากลโลกหรือไม่ เพียงใดย่อมต้องขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของพนักงานในองค์กรนั้นๆ ด้วยส่วนหนึ่ง ดังนั้น คงไม่แปลกอะไรหากเราจะพบว่า ในหลายบริษัทให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคคลเข้าทำงานเป็นอย่างมาก และเมื่อรับเข้าทำงานแล้ว ยังคงจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้กันอย่างต่อเนื่อง เป็นหนึ่งในกลไกที่จะนำพาองค์กรสามารถก้าวได้ทันโลกปัจจุบัน

เรื่องของคนดี คนเก่ง และทีม มีการกล่าวถึงกันมากต่อมาก หากแต่ในความเป็นจริงนั้น สิ่งใดละ ที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญ และคนดี คนเก่ง หรือการทำงานเป็นทีมกันแน่ คือที่ต้องประสงค์ของทุกองค์กร ก่อนอื่นเราน่าจะต้องมาดูว่าในแต่ละประเด็นนั้น มีความหมายเป็นอย่างไรแน่...

คนดี

(Good people)

บางคนกล่าวว่า **คนดี** คือ ผู้ที่ประพฤติดี มีน้ำใจ ไม่มีความรู้ คุณคุณธรรม ซึ่งก็ถูก แต่เราจะหาสิ่งใดมาซึ่งวัดความดีซึ่งที่อยู่ในใจคนได้ ในเรื่องนี้ท่าน ว.วชิรเมธี ให้แนวคิดไว้ว่า ในทางพุทธศาสนา มีประโยคหนึ่งที่อธิบายเรื่องความดี คือ **นิมิตตัง สาธุรูปานัง กตัญญูกตเวทิตา** แปลว่า

ความกตัญญูกตเวทิตะ เป็นเครื่องหมายของคนดี ท่านจึงให้อภัยสรุปความไว้ว่า ร้อยความดี มีความกตัญญูเป็นทีหนึ่ง ท่านกล่าวถึงความกตัญญูไว้มากมายหลายประการ ขอยกเพื่อเป็นตัวอย่างสักพอสังเขป

ถ้า... คุณกตัญญูต่อ **ชาติ** ไม่มีทางจ้อราษฎร์บังหลวง
ถ้า... คุณกตัญญูต่อ **ศาสนา** ไม่มีทางเป็น คนเลว
ถ้า... คุณกตัญญูต่อ **พระมหากษัตริย์** ไม่มีทางที่จะจาบจ้วงล่วงเกิน
ถ้า... คุณกตัญญูต่อ **บิดา มารดา** ไม่มีทางที่ทำให้ท่านน้ำตาตก
ถ้า... คุณกตัญญูต่อ **ครูบาอาจารย์** ไม่มีทางเลยที่จะไม่ตั้งใจเรียน
ถ้า... คุณกตัญญูต่อ **ตัวเอง** ไม่มีทางที่จะตกเป็นทาสยาเสพติด..

สรุปถ้อยความแล้วก็คือ เมื่อคนเรามีความกตัญญูเสียแล้ว จะไม่มีทางกระทำการอันเป็นผิดให้เกิดขึ้นได้ เสมือน การทำงานภายในองค์กรหนึ่ง หากพนักงานภายในองค์กรนั้น จะมีโอกาสได้เป็นคนดีในแง่มุมของ ท่าน ว.วชิรเมธี ด้วยกันทั้งหมด ย่อมแน่นอนว่าเป็นพลังขับเคลื่อนอันใหญ่ยิ่ง ที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

คนเก่ง
(Competent
People)

คือ คนเก่ง กล่าวดังนี้ก็มีจุดประสงค์จะชวน
ประสาทแต่แท้จริงแล้ว ความเก่งนั้นคือ **เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งเรียน**

เก่งงาน : สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถนำเอาความรู้ที่ตน มีไปใช้งานอย่างได้ผล

เก่งคน : สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทำงานกับผู้อื่นเป็นทีมได้

เก่งคิด : มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดปรับปรุงหาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น อยู่ตลอดเวลา

เก่งเรียน : ต้องเรียนรู้งานใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีวิชาการใหม่ๆ อยู่เสมอ

ในเรื่องของ**กลยุทธ์การเก่งคน เก่งคิด**นั้น หากจะไม่กล่าวถึงมหานิพนธ์อย่างสามก๊ก เห็นจะไม่ได้ **สามก๊ก** นั้นถือเป็นวรรณกรรมเอกของโลกที่กล่าวถึงหลักจิตวิทยาเกี่ยวกับคนไว้มากมาย ตัวอย่างหนึ่งที่จะขอหยิบยก คือ เมื่อสมัยปลายยุคแผ่นดินตงฮั่น (ฮั่นตะวันออก) ฮองเต้

ใจเขาเขาปัญญา การปกครองฟอนพะ เป็นเหตุให้โจโจ ขุนนางในยุคสมัย เขาถวายพระราชนิพนธ์กึ่งแทนในนามองค์ฮ่องเต้ ต่อมาภายหลังจึงได้สถาปนาตนเองขึ้นเป็นนุ้ยของ และปฏิบัติกรกรรโชกชิงราชบัลลังก์จากพระเจ้าเฮียนเต้ ตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นได้เด่นชัด บ้านเมืองก็คือองค์กร ขุนนางและราษฎรถือเป็นบุคคลกรขององค์กร โจโจเองถือเป็นคนเก่ง แต่หาได้เป็นคนดีสักเท่าไร ดังนั้น เมื่อผู้นำขององค์กร ไม่สามารถดำเนินการจัดวางตำแหน่งงานที่สำคัญให้แก่บุคลากรได้แล้ว หายที่สุดก็จะกลายเป็นหอกแหลมทิ่มแทงทำร้ายตนเอง และองค์กร

จากผลงานวิจัยของ Mintzberg (1994) ได้เสนอ**บทบาทผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรไว้ 3 บทหลัก** คือ

- (1) บทบาทหลักเกี่ยวกับการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บทบาทการเป็นผู้นำ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้สอนงาน สร้างแรงจูงใจให้ลูกน้องบริหารความขัดแย้ง สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องด้วยความจริงใจ
- (2) บทบาทหลักเกี่ยวกับการสื่อสารข้อมูล รวมถึงบทบาทของการเป็นศูนย์กลางของข่าวสาร
- (3) บทบาทหลักเกี่ยวกับการตัดสินใจ เสมือนเป็นเจ้าของกิจการ ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดวัฒนธรรมที่เริ่มการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกต่อหน่วยงาน มีความรับผิดชอบ อยากรู้อยากเห็น นิยมความคิดใหม่ๆ และการริเริ่มนำไปปฏิบัติ



ประเทศไทยไม่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในเรื่อง การทำงานเป็นทีม ความรักหมู่คณะ และพร้อมจะเสียสละเพื่อหมู่คณะได้ สิ่งนี้เป็นกลไกที่สำคัญอันนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มองค์กร บริษัท หน่วยงานต่างๆ รวมถึงไปถึงการพัฒนาในระดับประเทศ

ชาวญี่ปุ่นมีคติพจน์บทหนึ่ง ผู้เขียนก็จำเขามาเล่าต่อ ว่า..จงดีต่อบุคคลที่โผล่ขึ้นมา คือในหมู่คณะ หากมีใครทำตัวแปลก ผิดไปจากหมู่ อวดเด่น อวดฉลาด ละก็..ต้องช่วยกันทุบไปให้กลมกลืน เป็นเนื้อเดียวกันให้ได้ คนต่างชาติได้ยินแล้วก็ตกใจ บางท่านได้ตั้งคำถามที่น่าคิดขึ้นว่า ถ้าทุกคนต้องทำอะไรเหมือนๆ กันหมด จะไม่เป็นการจำกัดความคิดสร้างสรรค์หรือ...

คำตอบคือ **ไม่** เพราะการทำตัวให้กลมกลืนเข้ากับคนอื่นได้ ไม่ได้หมายความว่า จะคิดหรือเสนออะไรใหม่ๆ ไม่ได้ ทุกคนมีสิทธิ์คิดหรือเสนอสิ่งใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา แต่เมื่อทุกคนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ผู้ที่มีความสามารถก็จะค่อยๆ เรียนรู้วิธีว่า ต้องนำเสนออย่างอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่แสดงออกแบบอวดฉลาด หรือ ข่มทับคนอื่น แต่นำเสนอเพื่อประโยชน์ ความก้าวหน้าของกลุ่มจริงๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ความรู้สึกไม่พอใจซึ่งกันและกันก็ไม่เกิดขึ้น ทุกคนพร้อมรับฟังและให้ความร่วมมือ ความสมัครสมานสามัคคี ความก้าวหน้าก็พลันเกิดขึ้น เรามีความคิดว่า คนจะเด่นได้ต้องมาจากการทำความดี สร้างผลงาน จนทุกคนค่อยๆ ยอมรับ และยกย่องเชิดชู แต่ใครที่ยกตัวเองขึ้นก็จะถูกทุบลงไปตามจะโน้มน้าวที่ทันใด

โดยทั้งหมดทั้งปวงที่กล่าวนั้น เพื่อชี้ให้เห็นถึงหลักสำคัญในการดำเนินงานของแต่ละองค์กร บางท่านว่าคนดีนั้นสามารถพัฒนาให้

เป็นคนเก่งในภายภาคหน้าได้ แต่การเปลี่ยนวิถีของทุกคนให้เป็นคนดีนั้นเป็นเรื่องยาก ดังนั้น หลักสำคัญควรต้องขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร อันจะนำพาทั้งคนดี และคนเก่งให้ก้าวเดินไปได้พร้อมๆ กัน ด้วยการทำงานที่เป็นทีม ทั้งนี้ทั้งนั้น ความสามารถ และการแสดงออกของผู้นำองค์กร ย่อมถือเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร ในการจะได้ใจของทั้งคนเก่ง และคนดี และเพื่อทีม

ทั้งนี้ ผู้นำต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวเองเสียก่อน เพื่อจะได้จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม หรือทำงานให้เรายังเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ อยากรมีความสุข รวมทั้งการใช้หลักธรรมทั้งพรหมวิหาร 4 คือ คุณธรรมในการปกครองคน และอิทธิบาท 4 หลักแห่งความสำเร็จ เรียกได้ว่า **“งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข”** เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าไว้ในภาวะที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงเช่นปัจจุบันนี้ *******

“คนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีม” ในแบบของ คุณพิมพ์พร ทรัพย์สงวน

หากจำแนกคำจำกัดความของ **“คนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีม”** แต่ละคำออกมา หลายคนคงจำกัดความได้ไม่ยากนัก แต่การจะประสบความสำเร็จในแต่ละหัวข้อนั้นก็เป็นสิ่งที่ยาก โดยเฉพาะยิ่งการนำคำสามคำนี้มารวมกัน แล้วทำให้มาอยู่ในคนหนึ่งคน ซึ่งแค่คำเดียวบางครั้งยังทำได้ไม่ตีพ้อ หรือบางคนอาจไม่เคยทำเลยสักอย่าง แต่ถามว่ามันสร้างกันได้หรือไม่ เรื่องนี้เป็นเหมือนหลักการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ติดตัวและถูกปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก เรามีสิ่งเหล่านี้อยู่ในตัวเองกันทุกคน เพียงแต่นำมันออกมาใช้หรือใส่ใจนำมาใช้ในการดำรงชีวิตหรือไม่ และจะใช้ไปในทิศทางที่สมควร หรือถูกต้องอย่างไร

“คนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีม” ในความคิดเห็นนั้นคือ **“คนที่ทำงานภายใต้หลักศีลธรรม และจริยธรรม รู้จักรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ต่องานต่อองค์กร ทำงานด้วยความรู้ ความสามารถ กล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็น และที่สำคัญ สามารถทำงาน ประสานงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี”** การทำงานหากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปนั้น อาจทำงานได้แต่ไม่ประสบความสำเร็จ และมีแต่อุปสรรค เช่น เราทำงานให้องค์กรด้วยความรู้ ความสามารถที่เต็มเปี่ยม แต่ยึดถือความคิดเห็นของตัวเองจนไม่ฟังผู้อื่น และไม่สนใจว่าใครจะรู้สึกอย่างไร งานนั้นจะไม่มีทางออกมาได้อย่างสมบูรณ์แบบและมีโอกาสที่จะสำเร็จยากนัก

เนื่องจากงานทุกงานย่อมเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย และหลายความคิดเห็นจากการการประสานงานกับผู้อื่นนี้แหละจะเป็นตัวขัดเกลา และช่วยกลั่นกรองคุณภาพของงานที่ออกมา คนที่ทำงานเก่งอยู่คนเดียวเก่งได้ไม่นาน แต่การเอาความเก่งของคนแต่ละคนมารวมกันนั้นจะนำ

พาท้องค์กรให้บรรลุจุดหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นเราควรต้องดำเนินทุกอย่างให้ควบคู่กันไป

องค์กรที่มี “คนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีม” จะเป็นองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี การเป็นคนดีจะทำให้งานออกมาด้วยความโปร่งใส ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรในทางที่เสื่อมเสีย บวกกับความรู้ ความสามารถ และการประสานงาน หรือรวบรวมข้อมูลจากหลายๆ ฝ่าย งานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และใช้ระยะเวลาไม่นานเพราะได้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำ

องค์กรใดที่มีคนที่ดำรงตนโดยยึดหลักการนี้อยู่มากนั้นถือว่าโชคดีมาก ในอินโนเวชั่นของเรานั้นก็มีคนเช่นนี้อยู่มากมายเพียงแต่อาจไม่ได้แสดงออกมา หรืออาจไม่มีโอกาสที่จะแสดงศักยภาพมากนัก จึงทำให้โดดเด่นแค่เพียงด้านใดด้านหนึ่ง อีกทั้งบางคนยังขาดความกล้าที่จะแสดงว่าตัวเองเก่ง บางคนเห็นก็รู้ว่าเก่ง ความรู้สูง แต่ไม่สามารถทำงานหรือประสานงานร่วมกับผู้อื่นได้ก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานแต่อย่างใด มีแต่จะผลักรถให้ผู้อื่นต้องประสานงานและดำเนินงานแทน เพราะฉะนั้น**เราควรต้องใส่ใจ**และสร้างทั้งสามส่วนนี้ในตัวเองขึ้นมาให้ได้ ต้องสร้างการเป็นคนดี **“โปร่งใส ซื่อสัตย์ เก่งคิด เก่งทำ เก่งพูด และเก่งประสานงาน”** หากสิ่งใดที่ขาดไป ก็หาทางปรับปรุง แก้ไข จากการทำงาน จากตัวอย่างรอบด้าน หยิบยกพฤติกรรมที่ดีของผู้อื่นมาพัฒนา และปรับปรุงตัวเราเอง เพราะการเป็น “คนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีม” จะช่วยผลักดันให้ตัวเรา และองค์กร เติบโตและประสบความสำเร็จไปพร้อมๆ กัน 🌻

“คนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีม” ในแบบของ คุณมนตรี จิระมงคลศิริ

เราทุกคนล้วนแล้วแต่อยากที่จะเป็น **คนดี**
และเป็นคนเก่ง ในทุกบทบาทที่เราได้รับมอบหมาย
แล้วคนดี คนเก่ง ทำงานเป็นทีมได้อย่างไร?

คนดี

คือ คนที่ทำดีต่อตัวเองและผู้อื่น คนที่ทำอะไรถูกต้อง เหมาะสมกับเวลาและโอกาสตามหน้าที่ๆ เราได้รับมอบหมาย ในการทำงานเราจะต้องเจออะไรต่างๆ มากมายที่จะยั่วยู่ที่เราทำผิดได้อย่างง่ายๆ ปัญหาต่างๆ ข้อจำกัดต่างๆ จะคอยทำให้เรารู้สึกไม่อยากที่จะเป็นคนดี

ดังนั้น จำเป็นที่เราจะต้องตั้งสติ อย่าให้สิ่งยั่วยู่ร้ายๆ มาดึงให้เราต้องอ่อนตามไป แต่ถ้าเมื่อไหร่ที่เราได้ทำสิ่งผิดพลาด เมื่อนั้นคนดีต้องกล้ายอมรับความจริง ไม่ปกปิด ไม่ปิดปิดเบือน และทำความรู้จักกับความผิดพลาดให้ดี เมื่อผิดก็คือผิดดังนั้นเราต้อง เรียนรู้กับความผิดพลาดเพื่อไม่ให้ความผิดนั้นเกิดขึ้นซ้ำๆ อีก

คนเก่ง

จะว่าไปแล้วคงไม่มีใครที่จะเก่งไปซะทุกด้าน คนที่เก่งด้านใดด้านหนึ่งอาจจะไม่เก่งอีกในหลายๆ ด้าน ในทำนองเดียวกันคนที่ฉลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็อาจจะรู้น้อยในเรื่องอีกหลายๆ เรื่อง

ไม่รู้เพราะ...ยังขาดประสบการณ์
ไม่รู้เพราะ...ยังไม่ได้ศึกษา เรียนรู้
ไม่รู้เพราะ...ยังไม่เคยลงมือทำ
ไม่รู้เพราะ...อีกหลายๆ เหตุผล

แต่อย่างน้อยวันนี้เราควรจะเก่งในงานที่เราทำ เพราะงานนี้เป็นงานของเรา เราไม่รู้ใครจะรู้ เราไม่เก่งใครจะเก่ง แต่คนเก่งจะต้องไม่ลืมและไม่หลงตัวเอง สิ่งที่เรารู้ในวันนี้อาจจะไม่ใช่สิ่งที่เรารู้ดีที่สุด และสิ่งที่เรารู้วันหน้าอาจจะล้าหลังไปแล้วก็ได้ ดังนั้นคนเก่งต้องรู้ทันว่าความเก่งเป็นสิ่งที่ถดถอยได้ ควรยินดีรับฟังข้อติติงและแนะนำจากผู้อื่น และจำเป็นต้องพัฒนาและฝึกฝนตัวเองอยู่เสมอ เพราะอย่าลืมว่า **“โอกาสดีๆ จะเป็นของคนที่พร้อมอยู่เสมอ”**

ทำงานเป็นทีม

สิ่งที่ถือเป็นหัวใจของการทำงานก็คือ การมีทีมงานที่ดี (Teamwork) เพราะไม่ว่าเราจะเป็นคนดี และทำงานเก่งแค่ไหน ถ้าขาดทักษะการทำงานเป็น

ทีมหรือไม่ได้รับความร่วมมือ งานจะไม่มีวันสำเร็จไปได้ และ**สิ่งสำคัญของการทำงานเป็นทีม** นั่นก็คือ การสื่อสารกันด้วยความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ละเลยที่จะให้ความสำคัญกับการสื่อสารซึ่งกันและกัน เพราะการสื่อสารจะทำให้เราเข้าใจกันมากขึ้น สื่อสารให้เร็ว ถูกต้องและตรงประเด็น เพราะหากปัญหาเกิดขึ้นก็จะสามารถช่วยกันแก้ไขได้ทันถ่วงที และการที่เรารู้จักงานที่เราทำและงานที่เพื่อนร่วมงานเราทำว่าเป็นงานอะไร ต้องการอะไร ก็จะทำให้เราเข้าใจถึงที่เราควรปฏิบัติต่อกันได้ดีขึ้น สุดท้ายที่ได้ก็คือผลของงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ผู้เขียนเชื่อว่าคนแต่ละคนมีมุมมองและความคิดเห็นในเรื่องแต่ละเรื่องแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เราได้สั่งสมเพิ่มพูนขึ้นมา แต่เพราะเราได้มาอยู่ด้วยกันในวันนี้ เราต้องทำอะไรบางอย่างที่หลอมหลวมเราและตั้งเป้าหมายหนึ่งเดียวให้เราเดินไป เพียงแต่สิ่งสำคัญก็คือ ระวังทางที่เราเดินไป อย่าลืมที่จะปฏิบัติและพัฒนาตัวเองตามที่หัวหน้าทีมได้แนะนำไว้ ซึ่งจะทำให้เราเดินไม่หลงทาง และสามารถไปสู่จุดหมายเดียวกัน 🌸



**So How Good
You Want to Be?**