



DIProm

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PROMOTION



ENTREPRENEURSHIPS MINDSETS

ในยุค **NEW NORMAL**

โดย พัชรา พลับสวาท

CORONA VIRUS OUTBREAK



นับตั้งแต่ เกิดวิกฤตโรค Corona Virus (COVID-19) ระบาดตั้งแต่ปลายปี 2562 เป็นต้นมา เป็นที่ยอมรับว่าการดำเนินชีวิตของมนุษยชาติในโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างใหญ่หลวง ดังที่เห็นได้ชัดทั้งในด้านการดำรงชีวิตประจำวัน การเดินทาง การทำงาน การศึกษา การรักษาพยาบาล ซึ่งเรียกได้ว่าเป็น **ยุค New normal** เป็นสาเหตุให้การดำเนินธุรกิจ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อแสวงหาหนทางแห่งการอยู่รอดของธุรกิจ หากผู้ที่ค้นพบวิธีการใหม่หรือธุรกิจใหม่เพื่อตอบโจทย์การใช้ชีวิตวิถีใหม่ (New normal)

4 มิติที่เป็นหัวใจหลักของการดำเนินธุรกิจในทุกๆ องค์กร
ที่การแปลงโฉมธุรกิจจะต้องคำนึงถึง ได้แก่



การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์
(STRATEGIC TRANSFORMATION)



การปรับเปลี่ยนและเข้าถึงเทคโนโลยี
(DIGITAL & TECHNOLOGY TRANSFORMATION)



การปรับเปลี่ยนกระบวนการธุรกิจ
(BUSINESS PROCESS TRANSFORMATION)



การปรับเปลี่ยนความสามารถด้านบุคลากร
(HR TRANSFORMATION)

STRATEGIC TRANSFORMATION

การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์

ภายใต้แนวคิดนี้ องค์กรจะต้องสามารถปรับธุรกิจหลักเดิมๆ หรือ **core business** ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้น

องค์กรไม่เพียงแต่จะต้องมีผลประกอบการทางการเงินที่ดีแต่ยังจะต้องมีการเติบโตผ่านทางตัวขับเคลื่อนการเติบโต (GROWTH DRIVER) ใหม่ๆ ขณะเดียวกันก็จะต้องสามารถแสวงหาโอกาสหรือตัวขับเคลื่อนการเติบโตใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือ BUSINESS MODEL ใหม่ๆ และยังการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกรุนแรงและรวดเร็วเพียงใด STRATEGIC TRANSFORMATION ก็ยิ่งกลายเป็นความสามารถหลักที่จะทำให้องค์กรยังคงความเป็นผู้นำทางธุรกิจได้ต่อไปเรื่อยๆ จะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของ CEO คือนักเล่าและนักสื่อสารที่จะต้องสื่อสารถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา และกับทุกกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง

BUSINESS PROCESS TRANSFORMATION

การปรับเปลี่ยนกระบวนการธุรกิจ



การจัดการกระบวนการทางธุรกิจภายในการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ จะมีขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงต้องเข้าใจ และสามารถมองภาพรวมของการจัดการกระบวนการทางธุรกิจทั้งหมดและกำหนดเกณฑ์การประเมินกระบวนการดำเนินงานขององค์กรได้

การปรับเปลี่ยนและเข้าถึงเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่สำคัญ ของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเป็นการหามูลค่าของเศรษฐกิจและสังคมในช่วงสิบปีข้างหน้าที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งสังคมและอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นหนึ่งในแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดของการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0



HR TRANSFORMATION

การปรับเปลี่ยนความสามารถด้านบุคลากร

คือ การเปลี่ยนแปลงเป็นการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ จะทำอย่างไรให้เป็นองค์กรสุขภาพดี และองค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้บริหารต้องเข้าใจธุรกิจขององค์กรดี เป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้เสริมสร้างพลังขับเคลื่อนขององค์กร มีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจะสร้างความสามารถในการแข่งขันได้ ซึ่งความสามารถนั้นต้องเป็นแบบ MULTI SKILL อันเป็นพื้นฐานที่แข็งแกร่งและสร้างคุณค่าให้กับองค์กรโดยต้องปรับเปลี่ยน MINDSET ของผู้บริหาร

ENTREPRENEURSHIP MINDSET



ENTREPRENEURSHIP MINDSET นี้เป็นแนวคิดเพื่อการอยู่รอดในการดำเนินธุรกิจ และเป็นสิ่งจำเป็นยุค NEW NORMAL จนถึงธุรกิจหลัง COVID-19 (POST COVID) การปรับเปลี่ยนแนวคิดเริ่มต้นจากผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนใน 4 มิติข้างต้น ฉะนั้น ผู้บริหารต้องมี GROWTH MINDSET ที่มีความเชื่อมั่นว่า องค์กรมีความสามารถมากกว่าที่เห็น บุคลากรสามารถพัฒนาได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดและความสามารถนั้นจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาร่วมกัน ผู้บริหารต้องมี AWARENESS TO CHANGE โดยมีความเชื่ออย่างไม่ต้องสงสัยว่า การปรับเปลี่ยนดีกว่าการนั่งรอดูสถานการณ์ นอกจากนี้ ต้องมี **INSPIRE TO GROWTH** แรغبานดาลใจอย่างแรงกล้า ว่าการปรับเปลี่ยนนี้จะค้นพบการเติบโต และความยั่งยืนขององค์กร เมื่อ MINDSET ครบองค์ประกอบแล้ว ลงมือทำ **KEEP GOING** จากแผนงานเล็กๆ ก่อนโดยไม่รอเวลา ที่เรารู้จักในลักษณะของโครงการ **SANDBOX** ซึ่งต้องมีความรวดเร็วเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ว่าโครงการนั้นควรไปต่อหรือต้องปรับปรุง (FAIL FAST LEARN FAST)

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องมีความเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นทักษะสำคัญในการพัฒนาองค์กร จากปัจจัยความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประสบการณ์บางอย่างไม่สามารถนำมาใช้ได้อีกแล้ว ในวันนี้ทักษะที่มีความสำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้ (LEARNING SKILL) สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (SELF-LEARNING) และจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต (LIFELONG LEARNING) ซึ่งเป็นแนวทางและพื้นฐานสำคัญในการสร้างคุณค่า (VALUE) ขององค์กร ซึ่งถ้าองค์กรมีการส่งเสริมการสร้างทักษะการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกจะไม่สามารถสั่นคลอนความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรได้อย่างแน่นอน