

สวัสดิ ชาวอินโนเวชั่น ที่รักทุกคน



ถ้าเราติดตามข่าวสารในระยะ 2-3 เดือนนี้ เราคงได้ยินเรื่องของวิกฤตการณ์ต่างๆ และสิ่งทำลายที่พวกเราและชาวโลกกำลังเผชิญอยู่หลายด้านด้วยกัน หลายๆ คนพูดว่า

การเมืองไทยกำลังเผชิญกับทางตัน บอกตรงๆ ว่า ไม่อยากคิดไม่อยากฟังเลยเพราะเราคงทำอะไรไม่ได้ คงได้แต่ภาวนาให้

“คนทำดี ได้ดี”

ทางด้านเศรษฐกิจสิ่งที่เรามองเห็นและรัฐบาลพยายามบอกพวกเราว่า 3 เดือนแรกเราเติบโต 6% จะจริงเท็จแค่ไหน แต่สิ่งที่มองเห็นคือ วิกฤตการณ์และสิ่งทำลายที่รอคอยทุกๆ คนอยู่เบื้องหน้านั้นยังมีอีกมากมาย

วิกฤตการณ์แรกๆที่ประสบ คือ การเผชิญกับ “ข้าวยาก หมาแพง” อย่างที่คนไทยโบราณว่า ต่อมาคือพายุไซโคลนนาทิสที่กระหน่ำเข้าทางตอนใต้ของพม่า ได้ทำลายแหล่งเพาะปลูกที่สำคัญของพม่าไปหลายแห่ง เมื่อเร็วๆ นี้ได้มีโอกาสไปเมืองเวียงจันทน์ ประเทศลาว สิ่งที่มองเห็นคือความตื่นเงินของแม่น้ำโขง ทั้งนี้ทั้งนั้นเพราะจีนสร้างเขื่อนอยู่บนต้นน้ำ เป็นสาเหตุให้ลำน้ำโขงเหลือแค่เนินทรายและธารน้ำเล็กๆ เท่านั้น จากแม่น้ำที่ประชากร 5 ประเทศในอดีตใช้เป็นแหล่งทำการเพาะปลูกและประมง ปัจจุบัน 3 ประเทศที่อยู่ปลายน้ำได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากการสร้างเขื่อนของจีน เมื่อปีที่แล้วประเทศลาวประสบภาวะความแห้งแล้ง และในปีนี้น่าจะแยลงอีกเช่นเคย ประเทศไทยซึ่งพึ่งลำน้ำโขง แม่น้ำมูล ก็คงจะตื่นเงินเช่นกัน ส่วนฟากน้ำโขงที่เวียดนามซึ่งใช้เป็นแหล่งเพาะปลูกก็คงจะเผชิญปัญหาขาดแคลนน้ำเช่นเดียวกับปีที่แล้วเหมือนกัน วิกฤตการณ์อาหารในปีหน้าคงจะไม่ดีกว่าปีนี้ หรืออาจจะแยกว่าก็เป็นได้

วิกฤตการณ์พลังงานเป็นสิ่งที่ทุกคนหลีกเลี่ยงไม่ได้ ราคาน้ำมัน 125 เหรียญสหรัฐ ต่อบาร์เรล หลายคนเห็นว่าราคา 124 เหรียญสหรัฐ นี่คงรักษาไว้ไม่อยู่ ทางด้านเจ้าฟ่อนักปั่นราคา ไชรอส บอกว่า วิกฤตการณ์เศรษฐกิจจีนเพิ่งเริ่มต้น หลายๆ คนพยากรณ์ว่ากลางปีนี้อาจน้ำมัน 150 เหรียญสหรัฐ ต่อบาร์เรลคงจะให้เห็นกัน นั่นหมายถึงน้ำมันราคา 55 บาทต่อลิตรที่พวกเราต้องใช้นั้นในอนาคต

วิกฤตการณ์เรื่องอาหารและพลังงาน สิ่งที่มาสู่พวกเราคือค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจก็ต้องสูงขึ้นเป็นเงาตามตัวตามไปด้วย

วิกฤตการณ์เศรษฐกิจและการเงินกำลังเป็นเงาปรากฏให้เห็น วิกฤตการณ์เศรษฐกิจจริงๆ ที่กำลังจะตามมา ความไม่สมดุลในรายได้เพราะเงินถูกดูดไปสู่ผู้ผลิตน้ำมัน วิกฤตการณ์ Sub Prime ในสหรัฐฯ ยังไม่สิ้นสุด (หลายคนบอกว่า จะเกิดขึ้นจริงหลังเลือกตั้งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา อีกทั้งธนาคารต่างๆ จะเริ่มเข้มงวด Credit ที่ปล่อยให้ลูกค้า วิกฤตการณ์ทางการเงินจะตามมาอีกระลอกหนึ่ง โรงงานไม่ต่ำกว่า 400 โรงงานในจีนกำลังจะปิดกิจการลง และจะลามไปอีกปลายประเทศในเอเชีย



อยากฝากถึงพวกเรา ณ โอกาสนี้ ให้ช่วยกันหันมาประหยัดพลังงานทั่วทั้งองค์กร ขณะเดียวกันขอให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันผลักดันองค์กร อย่าให้อุปสรรคและวิกฤตการณ์เหล่านี้มาขัดขวางเรา อย่าเชื่อภาพลวงตาที่ว่าเศรษฐกิจเราดีขึ้น เรามีวิกฤตการณ์มากมายที่ต้องฟันฝ่าต่อไป.

บัญชา ทุมสวัสดิกุล
ประธานกรรมการกลุ่มบริษัทอินโนเวชั่น

ลาวเป็นประเทศหนึ่งที่พวกเราอยากศึกษาถึงศักยภาพทางการตลาดของเขา ลาวเป็นประเทศเล็กๆ อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีพรมแดนติดประเทศไทยเริ่มตั้งแต่เชียงสายเรื่อยมาตามแม่น้ำโขงมาจนถึงจังหวัดอุบลราชธานี ในประวัติศาสตร์เขารู้จักประเทศไทยในนามล้านช้าง

ภูมิประเทศของลาวเป็นป่าเขา มีประชากร 5.8 ล้านคน มีความหนาแน่นของประชากร 24 คน ต่อตารางกิโลเมตร มีชนเผ่าต่างๆ อาศัยอยู่กว่า 40 ชนเผ่า มี GDP \$3.3 พันล้าน โดย 43% ของ GDP อยู่ในด้านการเกษตร, 32% อยู่ในด้านอุตสาหกรรม (เหมืองแร่และพลังงานไฟฟ้าเป็นหลัก) และ 25% อยู่ในด้านการบริการ

๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๕ ๑๖ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐

เรียนรู้จากลาว



เมื่อวันที่ 6-8 พฤษภาคม 2551 ที่ผ่านมาได้เดินทางไปกับนักธุรกิจของ American Chamber of Commerce ที่ประเทศลาว ได้ฟังรองนายกรัฐมนตรีลาวกล่าวต้อนรับนักธุรกิจบริษัทอเมริกัน (มีบริษัทไทยไปร่วมด้วย 2 บริษัท คือ ร.พ.บำรุงราษฎร์และกลุ่มบริษัทอินโนเวชันของเรา)

ประทับใจการพัฒนาประเทศลาวที่เติบโตจาก One Party มานานยี่สิบกว่าสามสิบปีมีการเจริญเติบโต (GDP) 6%-7% ต่อมาในช่วง ค.ศ. 2002-2005 และ 8% ในช่วง ค.ศ. 2006-2007 และคาดว่าในปี ค.ศ. 2008-2009 GDP จะเติบโตมากกว่า 8%

รายได้หลักของประเทศลาวคือการส่งออกด้านพลังงานและสินแร่ ลาวมีศักยภาพในการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากน้ำ (Hydroelectric) 65,000 MW. และขายพลังงานไฟฟ้านี้ให้ พม่า ไทย เขมรและเวียดนาม ลาวมีศักยภาพที่จะสร้างเขื่อนพลังงานไฟฟ้าอีกมากและต้องการการลงทุนจากต่างชาติ ลาวมีแหล่งแร่ทองคำและทองแดงจำนวนมาก ทั้งนี้มีบริษัทจากออสเตรเลียเข้ามาทำเหมืองแร่อยู่ที่ลาวด้วย และลาวก็ต้องการนักลงทุนในด้านนี้มากขึ้นเรื่อยๆ ลาวภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นประเทศที่เหมาะสมกับ ECO Tour



สถานการณ์การตลาดของ อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย



จากนโยบายของภาครัฐที่จะผลักดันให้อุตสาหกรรมในประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืน จึงมีโครงการ ECO CAR เกิดขึ้นในประเทศไทยจนถึงปัจจุบันมีบริษัท 6 บริษัทได้รับการส่งเสริมจาก BOI ไปแล้ว

AUTOMOTIVE

ดูได้จากตารางข้างล่างซึ่งหมายถึงอีก 5 ปีข้างหน้า ในปี พ.ศ. 2556 ประเทศไทยจะต้องผลิตรถยนต์เพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าตัว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอื่นๆ อีกมากมาย

มี โตโยต้าตั้งเป้าหมายในปีนี้ ยอดขาย 310,000 คัน (เติบโตขึ้น 10%) ซึ่งจะครองส่วนแบ่งตลาด 44% แบ่งเป็นรถยนต์นั่ง 111,000 คัน ปีค้อฟ 199,000 คัน การส่งออกตั้งเป้าหมายส่งออกเป็นชิ้นส่วนสำเร็จรูป โตขึ้น 28% และชิ้นส่วน โตขึ้น 10% ยอดรวมส่งออกเติบโตขึ้น 22% คิดเป็นมูลค่า 172,000 ล้านบาท

ECO CAR Project					
No	Maker	Investment	Increase capacity	Location	Note
1	Honda	7,588	110,000	Rojana Ayudhaya	39873
2	Suzuki	9,500	130,000	Hemaraj Rayong	
3	NISSAN	5,500	120,000		
4	Toyota	4,640	100,000	Gate Way	
5	Mitsubishi	4,700	100,000	Leam Chabang	
6	TaTa Motor	7,300	100,000	Thonburi Mfg	
	Sub total 1	39,228	660,000		
7	Volkswagen	27,000	>100,000		
	Grand total	66,228	760,000		

Car sale in Apr 2008									
Brand	Total			1 tons Pick up (no include SUV)			Passenger cars		
	Amount	%	%reduce	Amount	%	%reduce	Amount	%	%reduce
Toyota	22,681	41.6%	-20.5	13,178	39.4%	-13.2	7394	48.7	
Isuzu	12,731	23.4%	-13.1	12,148	36.4%	-11.4	N/A	N/A	
Honda	5,204	9.6%	-39.9	N/A	N/A	N/A	4289	28.3	
Nissan	4,528	8.3%	+16.76	3,760	11.3%	+23.28	704	4.6	
Mitsubishi	2,257	4.1%	-35.2	1,689	5.1%	-45.1	N/A	N/A	
Chevrolet	N/A	N/A	N/A	1,009	3.0%	-1.46	1187	7.8	
BENZ	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	280	1.8	
Other	7,078	13.0%							
Total	54,479		-17.6	33,419		-11.83	15,170		-27.26

Cars sale in Jan-Apr 2008						
Brand	Total		1 tons Pick up (no include SUV)		Passenger Car	
	Amount	%	Amount	%	Amount	%
Toyota	89,693	41.7	47,773	38.7	32,926	48.7
Isuzu	48,719	22.6	45,576	36.4	N/A	N/A
Honda	22,641	12.8			23,459	34.7
Nissan	13,691	6.4	10,708	8.7	2,649	3.9
Misubishi	10,662	1.9	9,010	7.3	N/A	N/A
Chevrolet	N/A	N/A	4,195	3.1	3,380	5.0
BENZ	N/A	N/A	N/A	N/A	1,287	1.9
Other	29,858	13.9	6,055	4.9	3,917	5.8
Total	215,264	Growth 14.55%	123,317	Growth 7%	67,618	Growth 32.44%

สถานการณ์ยอดขายรถยนต์ในช่วง 4 เดือนแรกของปี ดังตารางที่ 1 และ 2 พบว่ายอด 4 เดือนโตขึ้น 14.55% จากปีที่แล้วโดยรถปีค้อฟเติบโต 7% รถยนต์เก๋งโตขึ้น 32.44% และพบว่าอัตราการขยายตัวของผู้ใช้รถยนต์ในชนบทของประเทศไทยสูงถึง 20% เป็นผู้ใช้รถยนต์มากกว่าในเมือง มีการขยายตัวแค่ 12.7% และส่วนใหญ่เป็นรถเก๋งโดยมีสัดส่วนตลาดของโตโยต้าครองตลาดสูงถึง 41.7% ซึ่งมาคูนโยบายของโตโยต้าว่าจะส่งผลอย่างไรในปีนี้

โตโยต้าไตรมาสแรกนั้นส่งออกต่างประเทศ 76,000 คัน โตขึ้น 71% (3.1หมื่นล้านบาท) ส่งชิ้นส่วนส่งออกโตขึ้น 21% รวมไตรมาสแรกนี้ 4.2หมื่นล้านบาท โตขึ้นรวม 53% ที่โตโยต้าโตมาขนาดนี้เพราะโรงงานที่บรันโพธิ์ซึ่งเริ่มผลิตส่งออกและฐานตลาดส่วนใหญ่เป็นทวีปอเมริกาและอเมริกาใต้และตะวันออกกลาง การส่งออกของโตโยต้าปัจจุบันทำผลผลิตเป็นสัดส่วนส่งออกสูงถึง 51-52% เมื่อเทียบกับกำลังการผลิตทั้งหมดที่

จากการที่อุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยเติบโตขึ้นขนาดนี้ จึงส่งผลให้อุตสาหกรรมต่อเนื่องมีการขยายตัวตามมาเช่นกัน เช่น ทาง มิตซูบิชิ ประกาศตั้งโรงงานเครื่องยนต์ใหม่โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์และระบบส่ง ตั้งขึ้นที่นิคมแหลมฉบังโดยลงทุน 300 ล้านบาท เมื่อเดือน กุมภาพันธ์ 2551, มิตซูบิชิ เฮฟวี่ ประกาศลงทุน 7,000 ล้านบาท ผลิตเทอร์โบชาร์จเจอร์เพื่อใช้กับ ECO CAR ซึ่งได้เริ่มผลิตในเดือน เมษายน, คอนติเนนทอล ตั้งโรงงานผลิตชิ้นส่วนของ ECO CAR โดยลงทุน 5 พันล้านบาท ซึ่งจะเริ่มผลิตในกลางปี พ.ศ. 2552 ซึ่งโรงงานนี้ตั้งอยู่ที่นิคมอมตะซิตี้ โดยผลิตชิ้นส่วนและระบบเครื่องยนต์ดีเซล และระบบหัวฉีดแรงดันสูงสำหรับดีเซล, ฮอนด้า ได้วางศิลาฤกษ์ศูนย์ R&D ในไทยแล้วโดยตั้งบนถนนวงแหวนรอบนอกฝั่งตะวันออกเนื้อที่กว่า 95 ไร่ และเริ่มดำเนินงานวิจัยพัฒนาในต้นปีหน้า

จะเห็นว่าในประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างมากในด้านอุตสาหกรรมรถยนต์ และการขาดแคลนน้ำมันดิบในโลกก็ได้สร้างโอกาสให้ประเทศไทยในแถบเอเชีย ซึ่งเป็นพื้นที่ในการเพาะปลูกพืชที่ให้พลังงานของโลกในอนาคต พืชผลจะราคาสูงขึ้นเรื่อยๆ และพืชพลังงานทดแทนจะเข้ามาแทนพืชเพื่อการบริโภคมากขึ้น ซึ่งทำให้ประเทศไทยเองได้รับอานิสงจากเหตุการณ์นี้ทำให้ภาคการเกษตรมีรายได้มากขึ้นพอที่จะจับจ่ายใช้สอย และในภาวะเงินเฟ้อที่สูงขึ้นในปัจจุบันก็จะค่อยๆ ปรับตัวเข้าสู่ภาวะปกติในอนาคต

ความสำเร็จของ



หลังจากอ่านบทความนี้ในหนังสือ Harvard Business ฉบับเดือนมิถุนายน 2551 จึงอยากเล่าสู่พวกเราฟัง เพราะสิ่งที่ Toyota ทำก็คือเป้าหมายที่พวกเราชาวอินโนเวชันอยากไปและพยายามทำให้สำเร็จ

หลายๆ คนกล่าวว่าที่ Toyota ประสบความสำเร็จได้นั้นมาจาก Toyota Production System (TPS) ด้วยระบบ TPS นี้ทำให้ Toyota สามารถผลิตรถยนต์ที่ดีที่สุดด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด และสามารถพัฒนาการผลิตรถยนต์ใหม่ๆ ออกสู่ตลาดได้อีกด้วย

อันที่จริงแล้วระบบ TPS นี้เป็น Hard Innovation ที่ทำให้ Toyota สามารถปรับปรุงวิธีการผลิตรถยนต์ที่ดีที่สุด และมากกว่านั้นคือ Soft Innovation ที่ Toyota สามารถจัดการกับการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจนเป็น Corporate Culture ใน Toyota

ดังเช่น Innovation Group ของเรา ที่พยายามทำให้พวกเราเข้าใจและนำ Innovation's Culture มาปฏิบัติเพื่อขจัดปัญหาอันจะเกิดขึ้นและท้าทายใน Challenge ของธุรกิจ ซึ่งพนักงาน Toyota ต้องเสนอความคิดใหม่ๆ เพื่อให้ Toyota สามารถทำสิ่งที่ดีกว่าทุกวัน

Toyota จะลงทุนใน Human Resource และขีดความสามารถขององค์กร ตั้งแต่ระดับการจัดการ ระดับผู้จัดการ Supervisor Foreman และระดับสูงสุด นี่คือนวัตกรรม พยายามสร้างให้เกิดขึ้นภายในองค์กรของเราเช่นกัน

Toyota ท้าทายให้พนักงานกล้าคิดและรับผิดชอบในหน้าที่ (Dare to Think and Accountability) และเน้นใน Business Ethic (ธรรมาภิบาล) และให้พนักงานค่อยๆ เติบโตขึ้นตามสายงาน

ตระกูล Toyoda ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้ง Toyota ปัจจุบันมีหุ้นใน Toyota ไม่เกิน 2% แต่คนในตระกูล Toyoda ยังมีอิทธิพลกับการตัดสินใจและทิศทางของ Toyota ตลอดเวลา

Toyota ผลักดันให้พนักงานหาวิธีการที่จะได้มาซึ่งลูกค้าใหม่ ตลาดใหม่ๆ และประเทศใหม่ๆ เพื่อเอาชนะคู่แข่งตลอดเวลา Toyota ผลักดันให้พนักงานในองค์กรกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ในการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดเป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ ของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายอันท้าทาย

บางครั้ง Toyota's Management ตั้งเป้าหมายกว้างๆ เพื่อท้าทายให้พนักงานกล้าเสนอความคิดเห็น ซึ่งความคิดเห็นเหล่านั้นจะนำมาสู่การถกเถียงเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็น Team Work จะไม่มีอคติคนมาชาวใน Toyota แต่ทุกคนต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และทำให้ดีที่สุด (Accountability)

“พรุ่งนี้ Toyota ต้องดีกว่าวันนี้”

“Customer First, Dealer Second and Manufacturers Last”

Toyota มุ่งเน้นลูกค้า พนักงานขาย รวมถึงการตลาดต้องใส่ใจลูกค้า และตัวแทนจำหน่าย ข้อมูลของคู่แข่งในตลาดต้องป้อนเข้าสู่ส่วนกลางทุกวัน Toyota มุ่งเน้นสร้างสัมพันธ์ภาพและความเชื่อใจให้แก่ลูกค้าอย่างสูงสุด

สำหรับระบบการจัดการและการพัฒนาบุคลากร Toyota เน้น “On the Job Training” และสอนให้พนักงานรู้จักคิด Toyota จะสอนพนักงานให้รู้จักมองปัญหา แก้ไขปัญหาเป็นทีมและการสื่อสารสัมพันธ์รอบตัว สิ่งที่ Toyota ใช้เป็นตัวชี้วัดผู้จัดการทุกคนคือ ขีดความสามารถที่ผู้จัดการจะไปถึงเป้าหมายและการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาลูกน้อง กระตุ้นทั้งองค์กรและการกระจายอำนาจ

Toyota มุ่งเน้นการเสาะหาความรู้มาปฏิบัติให้สำเร็จ และนำความรู้มาแบ่งปันทั้งองค์กรเพื่อสร้างเป็นเทคโนโลยีและเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง “Kaisen-การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

อันที่จริงสิ่งที่ Toyota ได้รับทั้ง Hard & Soft Innovations มีหลายๆ อย่างที่พวกเราชาว Innovation ต่างรู้จักดีและพวกเราพยายามจะจัดการให้เกิดขึ้น

.....ทำอย่างไรให้สิ่งนี้เกิดขึ้นจริงๆ ทั้งองค์กร?.....

สวัสดิค๊ะ เพื่อน ๆ ชาวอินโนเวชั่นทุกท่าน เป็นอย่างไรกันบ้าง สบายดีมั๊ยคะ?.....

ที่ได้ทักทายกันอย่างนี้ ก็อย่างที่ทราบกันดีนั่นละคะว่าในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ประชากรโลกมีความเครียดเพิ่มสูงขึ้น จนแทบจะล้าหน้าอุณหภูมิโลกที่ร้อนขึ้นทุกวัน.....

เพราะพวกเราต้องเผชิญกับปัญหาท้าทายหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นราคาพลังงานที่ทะยานขึ้นอย่างต่อเนื่อง แถมยังถูกซ้ำเติมจากปัญหาราคาธัญพืช ราคาอาหารที่พุ่งสูงตามมา และมีแนวโน้มว่าปัญหาจะรุนแรงยิ่งกว่า เพราะเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อปากท้องพวกเราโดยตรง หากจะเปรียบว่าพวกเรากำลังตกอยู่ในยุคข้าวยากหมากแพงก็คงไม่ผิด ปัญหาต่างๆ นี้ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น และอัตราเงินเฟ้อก็สูงขึ้นตามไปด้วย อันเป็นแรงกดดันต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) ของทุกประเทศในโลก

ในสภาวะการณ์เช่นนี้ บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความอยู่รอดของพนักงานและบริษัทฯ จึงดำเนินการว่าจ้างให้ บริษัท การจัดการธุรกิจ จำกัด (Business Management Co., Ltd.: BMC) มาเป็นที่ปรึกษาในการวางระบบบริหารเงินเดือน เพื่อพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม สมดุลกับการปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ภายใต้ความสามารถในการจ่ายเงินของบริษัทฯ

ขั้นตอนการดำเนินโครงการวางระบบบริหารเงินเดือน

สรุปของบทเรียนที่ผู้ปฏิบัติงานต้องพึงระวังและพึงปฏิบัติ

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

ขั้นแรก BMC ได้ดำเนินการประเมินค่างานโดยวิธีการเปรียบเทียบคุณค่าของทุกตำแหน่งงานภายในบริษัทฯ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูลในแบบเก็บข้อมูลตำแหน่งงาน และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตั้งแต่หัวหน้างานไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายนั้นๆ ข้อมูลที่จะนำมาพิจารณา มีทั้งในสวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) อันได้แก่ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นมูลค่างานที่รับผิดชอบ ผลสำเร็จของงาน เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ ความยุ่งยากในงานหน่วยงานที่ต้องติดต่อ และผู้บังคับบัญชา รวมถึงคุณสมบัติประจำตำแหน่ง (Job Specification) อันได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมอื่นๆ ที่จำเป็น วิธีการดังกล่าวนี้จัดเป็นวิธีการที่รวดเร็วและเปิดโอกาสให้หัวหน้างานอธิบายกิจกรรมและพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จากนั้น BMC จะนำผลการประเมินค่างาน มาจัดระดับงาน (Job Ranking) อันแสดงถึงการจัดเรียงเกรดของงานต่างๆ ตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยนั่นเอง

2. การออกแบบโครงสร้างเงินเดือน (Compensation Structure)

หลังจากการวิเคราะห์ค่างานโดยการเปรียบเทียบค่างานของตำแหน่งต่างๆ ภายในบริษัทฯ อันจะช่วยให้เกิดความเป็นธรรมแล้วนั้น BMC จะนำผลการประเมินค่างานดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับค่างานของตลาดแรงงาน โดยจะใช้ข้อมูลอ้างอิงจากการสำรวจ ค่าจ้าง สวัสดิการของธุรกิจที่อยู่ในธุรกิจประเภทและขนาดเดียวกันซึ่ง BMC ได้ดำเนินการสำรวจอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนที่สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานได้ จากนั้น BMC จะกำหนดระดับการจ่ายค่าตอบแทน เป็นเส้นกราฟรูปค่าจ้าง อันเป็นเส้นกราฟที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนโดยเฉลี่ยกับคะแนนที่แสดงคุณค่าของงาน เพื่อนำข้อมูลจากกราฟเส้นนี้มาออกแบบระบบเงินเดือน และนำเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งเข้าสู่ระบบเงินเดือนต่างๆ โดยในแต่ละระบบนั้น จะถือเป็นตัวแทนของงานหนึ่ง



กลุ่มงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งอาจจะไปถึง 10 ขั้นเงินเดือน เพื่อให้บริษัทฯ สามารถยืดหยุ่น ในการจ่ายค่าตอบแทน ตามทักษะความรู้ ประสบการณ์ หรือระบบอาวุโส หากพนักงานท่านใดใดไกลจะถึงขั้นสูงสุดของระบบเงินเดือนนั้น แผนก HRD จะดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของท่าน ร่วมกับทางต้นสังกัดที่จะมอบหมายงานที่ท้าทายยิ่งขึ้นไป เพื่อให้ค่าจ้างของท่านสามารถปรับเข้าไปสู่ระบบเงินเดือนใหม่ที่มิช่วงเงินเดือนสูงกว่าได้

3. การออกแบบระบบบริหารเงินเดือน

BMC จะแนะนำการกำหนดนโยบายบริหารเงินเดือน ทั้งในประเด็นของอัตราการจ้างพนักงานใหม่ (Hiring Rates) วิธีการและหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ในกรณีต่างๆ เช่น การขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานประจำปี (Performance-based Compensation) การขึ้นเงินเดือนกรณีเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของแต่ละสายวิชาชีพ (Promotion Criteria) โดยทั้งหมดนี้จะถูกจัดทำขึ้นในรูปแบบของคู่มือบริหารเงินเดือน รวมทั้ง BMC จะดำเนินการถ่ายทอดแนวทางการบริหารเงินเดือนดังกล่าวแก่ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบริหารเงินเดือนได้เป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดพนักงานเข้าสู่ระบบบริหารเงินเดือนตามที่ยกแบบไว้ เป็นรายบุคคล

BMC จะแนะนำเทคนิคและวิธีการจัดพนักงานเข้าสู่ระบบเงินเดือนที่เหมาะสมกับค่างานของตำแหน่งงานนั้นๆ ให้แก่ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ และหากผลจากการดำเนินโครงการในครั้งนี้พบว่าพนักงานท่านใดมีค่างานสูง หรือ ต่ำกว่าช่วงเงินเดือนที่ควรจะเป็น BMC ก็จะสามารถเลือกต่างๆ ในการจัดพนักงานเข้าสู่ระบบเงินเดือนที่เหมาะสมต่อไป

ท้ายนี้ บริษัทฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การดำเนินการโครงการวางระบบบริหารเงินเดือนในครั้งนี้ ผู้บริหารและพนักงานทุกท่านจะได้รับทราบและเข้าใจร่วมกันถึงความถูกต้องและโปร่งใสในขั้นตอนการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนที่มีการเปรียบเทียบค่างานจากทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ โดยตระหนักถึงความสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม.



จาก...



...สู่ Coffee Garden

Koffee Kup ชื่อนี้ที่พวกเราชาวอินโนเวชั่นกรุ๊ปต่างคุ้นหูกันดี ร้านกาแฟร้านนี้เกิดขึ้นเมื่อเดือนมิถุนายน 2550 ปีที่แล้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสถานที่ในการร่วมแบ่งปันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันของพนักงาน โดยมีคุณปอย-ปฎิมา ชุณหสวัสติกุล เป็นผู้บริหารร้านและให้แนวคิดในการออกแบบตกแต่ง ด้วยสไตล์และบรรยากาศสบาย ๆ ด้วยโทนสีส้ม-แดง-เหลือง ซึ่งบ่งบอกถึง ความรัก ความอบอุ่น และเป็นกันเอง รวมถึงความอิสระ เสรีภาพและกระตุ้นให้รู้สึกกระฉับกระเฉง

Koffee Kup ครบรอบ 1 ปีเต็มแล้วนะคะ หากเทียบกับปีที่แล้วในความเป็นร้านกาแฟของอินโนเวชั่นกรุ๊ปยังคงไม่เปลี่ยนแปลง แต่ทว่าบรรยากาศโดยรอบสดชื่นขึ้น โดยเฉพาะสวนสวย ๆ ต้นไม้งาม ๆ จากฝีมือการตกแต่งร้านด้วยตัวเองของคุณปอย-ปฎิมา จนกลายเป็น COFFEE GARDEN รวมถึงมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น



ไม่เพียงแต่บรรยากาศที่สดชื่นรื่นรมย์ แต่เรายังเห็นการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการอีกอย่างก็คือ การบริการที่ประทับใจด้วยหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใสทั้งจากผู้บริหารของร้านเองแล้วยังมีน้องพนักงานน่ารักสาวน้อยหน้าใสที่นอกจากจะคอยบริการอยู่หน้าร้านแล้วยังบริการส่งถึงที่ให้อีกด้วยคะ



“เมื่อสินค้าของร้านเรามีรสชาติถูกปากจนเป็นที่รู้จักของลูกค้า และเพื่อนบ้านแล้วเท่านั้นยังไม่พอ การบริการก็เป็นสิ่งหนึ่งที่เราให้ความสำคัญและได้มีการปรับปรุงอยู่เสมอ”

คุณปอย-ปฎิมา



ในโอกาสครบรอบ 1 ปี ขอให้ Koffee Kup ชายดีขีบ ชายดี เป็นที่พึ่งพาและรักษาการบริหารที่นำเราเติบโตอย่างนี้ตลอดไป และอีกประการที่สำคัญของไอทีอยู่ด้วยอินโนเวชั่นกรุ๊ปสร้างงานทำมา

กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ รดน้ำดำหัวผู้บริหาร

จัดขึ้นเมื่อวันที่ 7 เม.ย. ที่ผ่านมา โดยจัดในรูปแบบของงานวัด มีซุ้มเกมให้ทุกคนได้ร่วมสนุกกันหลายซุ้มเลยก็ว่าได้แก่ ปาเป้า โยนห่วง บิงโก ตักไข่สอยดาว ซึ่งรายได้ของกิจกรรมในครั้งนี้ ทางคณะกรรมการจัดกิจกรรมจะนำไปสมทบทุนในกิจกรรมเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไปค่ะ งานนี้ทั้งสนุกและอิมมูนูญไปตามๆ กันเลยคะ



กรุงเทพฯ

เมื่อวันที่ 14 พ.ค. ที่ผ่านมา เราได้รับเกียรติจากแผนก R&D มาเป็นเจ้าภาพร่วมในการจัดกิจกรรมโดยใช้ชื่องานว่า "R&D มีโชว์" Wo!!!



R&D มีดีอะไร???...แค่ 2 พิธีกรสาวกับ 2 ความสวยที่แตกต่างก็กินขาดแล้วคะ ขย่างขึ้นไม่ต่องพูดถึง แต่จะต่างกันอย่างไรนั้น...ดูกันเอาเองคะ

กิจกรรม Lunch Talk ครั้งที่ 3

นอกจากสาระน่ารู้ต่างๆ ที่นำมาเล่าสู่กันฟังจนเต็มอิมแล้วนั้น R&D ยังจัดข้าวแกง 16 หม้อ มาให้เราได้ชิมกันอย่างเอร็ดอร่อยคะ เราสืบทราบมาว่างานนี้มีปาดันอยู่เบื้องหลังด้วยคะ Oops!!

ส่วนใครที่พลาดงานนี้ไม่ต้องสนใจคะ เพราะในครั้งต่อไปเราได้รับเกียรติจาก Purchase Group นำทีมโดยพี่แจ่ม และ Import-Export นำทีมโดยพี่รุ่งคะ ะ...แถมมาว่างานนี้อาจมีเจ็ดดินอยู่เบื้องหลังเหมือนกันคะ ...แล้วเจอกัน วันที่ 9 ก.ค. นี้ แน่นอนคะ



ศรียาชา

มาแล้วจ้า...ผลฟุตบอลที่ทาง TNS ส่งทีมเข้าแข่งขันฟุตบอลชบด. ชมรมบริหารงานบุคคลเครือข่ายสัมพันธ์



รอบแรก ชนะ ซิวฟ้าอุตสาหกรรรม 2-1 ...Oh Yeh!!
 รอบสอง ชนะ สหเชเรน ๗ 2-0 ...Ya Hoo!
 รอบสาม แพ้ Molten <Thailand> 0-1 ...Bhoo!

ฮะ ฮะ..เห็นอย่างนี้ก็เข้ารอบ 16 ทีมสุดท้ายนะครีบบขอบอก แต่พ่ายให้แก่ ICF <ซึ่งต่อมาเป็นแชมป์ในการแข่งขัน>

แะๆ แพ้แชมป์ครีบบ...แต่ถึงอย่างไรทีมของเราก็จะพยายามสู้ต่อไปครีบบ...แชมป์ไม่ไกลเกินเอื้อม เราสัญญา....



ติดตามการแข่งขันเปตองในครั้งต่อไป และให้กำลังใจพวกเรด้วยนะครีบบ.

ระยอง

กิจกรรมแรก

เมื่อวันที่ 17 มี.ค.-19 เม.ย. 51 ที่ผ่านมาได้จัดให้มีการแข่งขันกีฬาแบดมินตันคู่ผสม ชาย-หญิง โดยมีผู้เข้าร่วมการแข่งขันหลายคู่ และมีผลการแข่งขันดังนี้ค่าาาาา ===>



ชนะเลิศ คู่ผสม ดนงหน้าตาดี
 สมาชิก ตัน ICT + หนูนา จป.
 <ปาดดด!!!.....ก่ล่าพูด>

อันดับ 2 คู่ผสม ตบแหลก...แล้วแจกอิม
 สมาชิก เฮป สโตร์ + เปรม ยลิต
 <ตบด้วยจุกเล็กๆ ของแจ้เปรมคะ...ลของมะ>

อันดับ 3 คู่ผสม สุรินทร์เหลา
 สมาชิก เต็ม RM + นิด QC.LAB
 <เหลาฮัลลี่ ฮีหลล กะต๋อ กะเตี้ย เต๋อพี๋นง>



กิจกรรมที่สอง

เมื่อวันที่ 9 พ.ค.51 บริษัท PII และ PIN เดินทางไปร่วมบริจาคเงินและสิ่งของช่วยเหลือผู้ป่วยโรคเอดส์ ที่สวนเฉลิมกษัตริย์ ใจบุญแบบนี้ขอให้ทุกท่านจงมีแต่ความสุข ร่ารวยๆ นะคะ ทางกองบรรณาธิการขอขอบคุณท่านบุญในครั้งนี้อย่างสูงคะ....สาธุ

