

4 หัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization)



4 หัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization)

4 หัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) วัฒนธรรมที่หลากหลายองค์กรปลูกฝังไว้ให้กับพนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน ลดความสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพ โดยกระตุ้นทั้งคิดและทำผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ 5ส, QCC, Kaizen, ISO และอื่น ๆ อีกมาก ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยให้องค์กรมีรากฐานที่แข็งแกร่งและมั่นคง

แต่องค์กรอาจจะต้องคิดต่อด้วยว่า ถึงเวลาแล้วหรือยังที่เราจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เข้ามาเพิ่มเติมต่อยอดให้องค์กรสูงเด่นยิ่งขึ้น ยิ่งตอนนี้เราได้มาถึงยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่ในโลกไซเบอร์ เป็นเหมือนเหมืองทองของแท้ที่ทุกธุรกิจต่าง ๆ มุ่งหน้ามาขุดกันอย่างจริงจัง

วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล และความสามารถของคนในองค์กรที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงเหมืองทองแห่งใหม่ในโลกไซเบอร์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่า การจะมัวแต่ไปนั่งขุดหาแร่ในเหมืองเดิม ๆ ซึ่งเริ่มเหลือน้อยลงทุกที แต่กลับต้องแย่งชิงกันกับคนจำนวนมากคงไม่ได้ คำว่า “การเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล หรือ Digital Transformation” จึงเป็นคำฮิตติดอันดับบนสุดของระบบการจัดการองค์กร แล้วมันคืออะไร ใครมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องบ้าง และจะต้องทำอะไรที่ต่างไปจากเดิม

เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแบบใหม่ที่ได้อธิบายว่าเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization) มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการที่ขอมอบแบ่งปันกันดังนี้

1. Digital Mindset ชุดความคิดของคนในองค์กร ในทุกระดับชั้น และแน่นอนสำคัญที่สุดก็ต้องเริ่มจาก คณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออกเท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล งบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานต้องพร้อม

2. Digital Processes ระบบงานและกระบวนการภายใน จะต้องสิ้นไหลแบบไร้รอยต่อ ข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรจะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บ ต่างคนต่างใช้ หากแต่อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมที่ยังเป็น 2.0 และคิดว่าจะก้าวไปเป็น 3.0 หรือ 4.0 ในอนาคต โดยใส่ เซนเซอร์และระบบอัตโนมัติเข้าไปให้ดูยิ่งใหญ่ไฮเทคนั้น ขอบอกว่านั่นเป็นแค่ด้านเดียว เพราะเป็นการยกระดับอัฟเกรดเฉพาะระบบการผลิต (Physical Flow) ในความเป็นจริงจะต้องคำนึงถึงการไหลของข้อมูลและการประมวลผล (Information Flow) เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนและตัดสินใจในทุกจุดของโรงงานด้วย

3. Digital Skills ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี ระบบควบคุม สมรรถนะพนักงาน การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูล และคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพราะองค์กรแบบใหม่จะไร้กระดาษ ทุกอย่างอยู่ในระบบ ถ้าไม่มีทักษะในการดึงข้อมูลมาใช้ให้เป็นรูปแบบรายงานต่าง ๆ ได้ ก็ไม่มีประโยชน์อะไร

4. Digital Culture เป็นส่วนสุดท้ายที่ไม่ทำก็ไม่ได้ ยืนกำลังจะบอกว่าวัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในแบบโคเซ็น หรือการสร้างผลงานแบบก้าวกระโดดในเชิงนวัตกรรมนั้น อาจจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมแบบดิจิทัล เพราะช่วยลดปัญหาอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดเดิม ๆ ไปได้ อย่างสิ้นเชิง อาทิ ผู้บริหารเซ็นอนุมัติเอกสารสำคัญไม่ได้เพราะไปต่างประเทศ คนทำงานวางไม่ตรงกัน จึงไม่ได้ประชุมเสียที ข้อมูลกระดาษมากมายเก็บไว้จนล้นห้อง จัดทำรายงานแต่ครั้งต้องใช้เวลาเป็นสัปดาห์ ไม่รู้สถานะเครื่องจักรและการผลิต เป็นต้น

คงไม่ต้องถามกันแล้วครับว่า “ทำไม” หรือ “เมื่อใด” ยิ่งเร็วเท่าไรยิ่งดี เพราะจากผลกระทบที่เกิดขึ้น และความกังวลของใครหลายคนว่า ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence – AI) คอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติ อาจจะไม่ใช้แค่มาทำงานแทนคน แต่สามารถคิดและตัดสินใจในบางเรื่องได้ด้วยซ้ำ ดังนั้นทุกคนจะต้องขยับปรับตัวขึ้นไปในระดับที่สูงกว่าเจ้าเครื่องจักรที่ว่า ด้วยการเพิ่มคุณค่าในตัวเอง

บทความโดย : จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว

ที่มา : <http://www.bangkokbiznews.com> และ Lean Supply Chain by TM