

กรุงเทพธุรกิจ หน้าต่างความคิด เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ในปัจจุบันนี้ ทักษะกลายเป็นปัจจัยชี้เป็นชี้ตายของธุรกิจและคนทำงาน การเรียนรู้

ทักษะใหม่ (Reskill) และการยกระดับทักษะเดิม (Upskill) กลายเป็นคำฮิตที่ได้ยินกันอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากทักษะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นเหมือนหน้าตาหรือวุฒิการศึกษา การประเมินคุณค่าของทักษะออกมาเป็นตัวเลขนี่จึงไม่สามารถทำได้กับทักษะทุกอย่างแต่อย่างน้อย ถ้าเราสามารถตอบคำถามพื้นฐาน 5 ข้อต่อไป เราก็พอจะประเมินกันคร่าวๆ ได้ว่าทักษะนั้นมีคุณค่ากับหน่วยงานหรือตัวเราเองแค่ไหน

ทักษะที่มีอยู่มีส่วนในการสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับบริษัทมากน้อยเพียงใด?

คุณสมบัติประการแรกที่เป็นตัวกำหนดคุณค่าของทักษะคือ การสร้างความเหนือกว่าในการแข่งขัน ทักษะที่มีส่วนช่วยให้บริษัทสามารถนำหน้าคู่แข่งได้ ก็จัดว่าเป็นทักษะที่สำคัญ ยกตัวอย่างเช่น ทักษะที่สำคัญในการทำธุรกิจของกลุ่มเสื้อผ้าไหมมัดหมี่ของหมู่บ้านในภาคเหนือก็คือ ความสามารถในการทอผ้าของช่างทอผ้า เทคนิคการออกแบบลวดลายใหม่ๆ ที่สวยงาม และความสามารถในการเลือกสรรวัตถุดิบที่มีคุณภาพ เป็นต้น

ส่วนทักษะที่มีความสำคัญในการแข่งขันในตลาดบรอนลงมา ได้แก่ ทักษะในด้านการทำบัญชี ทักษะการขับรถของคนขับรถส่งผ้าไปให้แก่ลูกค้า เป็นต้น

ทักษะสามารถลอกเลียนแบบได้ง่ายหรือไม่?

แม้ว่าบริษัทจะมีทักษะที่ทำให้บริษัทอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าคู่แข่ง แต่หากทักษะดังกล่าวมิได้มีลักษณะเฉพาะตัว และเป็นสิ่งที่ลอกเลียนแบบได้ง่ายแล้ว คู่แข่งก็จะสามารถหา

'คุณค่าของทักษะ' วัดกันจากอะไร



หรือสร้างทักษะประเภทเดียวกันนี้ได้ในระยะเวลาไม่นาน ซึ่งจะทำให้ความเหนือกว่าที่มีอยู่หมดไปในที่สุด ลักษณะเฉพาะตัวของทักษะมิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น แต่เป็นผลจากการพัฒนาทักษะมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน จนกระทั่งกลายเป็นความเชี่ยวชาญ

ทักษะเกี่ยวกับการออกแบบและทอผ้าไหมมัดหมี่ที่มีลวดลายสวยงาม ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่มีลักษณะเฉพาะที่สมาชิกในกลุ่มมีการพัฒนาและถ่ายทอดกันมาอย่างต่อเนื่องหลายชั่วอายุ เพราะการลอกเลียนแบบต้องใช้เวลาในการฝึกฝนยาวนาน

ทักษะนั้นเสื่อมค่าเร็วแค่ไหน?

ทักษะที่เช่นเดียวกับสินทรัพย์ประเภทอื่นที่ย่อมมีการเสื่อมค่าไปตามกาลเวลา แต่สิ่งที่ทำให้ทักษะแตกต่างจากสินทรัพย์ทั่วไปก็คือ การเสื่อมค่าของทักษะมิได้เกิดจากการใช้ประโยชน์ แต่เกิดจากสาเหตุอื่นๆ เช่น การเสื่อมความนิยมในตัวสินค้าที่ใช้ทักษะนั้นในการผลิต ซึ่งส่งผลให้ทักษะนั้นไม่เป็น

ที่ต้องการอีกต่อไป การค้นพบทักษะใหม่ที่สามารถให้ประโยชน์ในเรื่องเดียวกันได้ดีกว่าทักษะเดิมที่มีอยู่

ตัวอย่างเช่น ถ้าความนิยมในผ้าไหมมัดหมี่ลดลง คุณค่าของทักษะในการทอผ้าประเภทนี้ก็จะลดลงตามไปด้วย แต่เมื่อใดก็ตามที่ความนิยมผ้าไหมเพิ่มขึ้น คุณค่าของทักษะเกี่ยวกับการทอผ้าก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ใครเป็นผู้ได้ประโยชน์จากทักษะนี้บ้าง?

ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรส่วนใหญ่ของบริษัทย่อมมีคุณค่ามากกว่าทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อคนกลุ่มเล็กๆ การได้รับประโยชน์ในที่นี้อาจเป็นการได้รับประโยชน์โดยตรงเพราะเป็นผู้ใช้ทักษะนั้น หรือประโยชน์โดยอ้อมจากการทำงานร่วมกับผู้ใช้ทักษะนั้น

ในกรณีของการทอผ้า ตัวอย่างของทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อคนกลุ่มใหญ่คือทักษะเกี่ยวกับการออกแบบและการทอผ้า ที่มีการสร้างลวดลายใหม่ๆ ขึ้นมาอยู่เสมอ จนเป็น

ที่ต้องการของลูกค้า คนในกลุ่มจึงมีงานทำอย่างต่อเนื่อง (ผู้ใช้ประโยชน์จากทักษะโดยตรง) และทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มที่มีได้ทำหน้าที่ที่ทอผ้า (ผู้ใช้ประโยชน์ทางอ้อม) เช่น ผู้ซื้อวัตถุดิบ คนทำบัญชี คนขับรถส่งผ้าไปยังตัวเมือง ได้รับประโยชน์ตามไปด้วย

สามารถหาทักษะอื่นมากทดแทนได้ง่ายเพียงใด?

ถึงแม้ว่าทักษะที่มีอยู่อาจมีลักษณะเฉพาะที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ง่าย แต่คู่แข่งมีทักษะอื่นๆ ที่ให้ประโยชน์ในเรื่องเดียวกันแล้ว ความสำคัญของทักษะเฉพาะที่เราถืออยู่ก็จะลดลง จากตัวอย่างข้างต้น สิ่งที่สามารถทดแทนทักษะเกี่ยวกับการทอผ้าก็คือการใช้เครื่องจักร หากกลุ่มทอผ้าของหมู่บ้านใกล้เคียงกันที่เป็นคู่แข่งซื้อเครื่องจักรนี้มาใช้ ทำให้สามารถผลิตผ้าได้มากกว่าในราคาที่ต่ำกว่าแล้ว ความสามารถในการแข่งขันของหมู่บ้านที่ทอผ้าด้วยมือก็จะลดลง คุณค่าของทักษะเกี่ยวกับการทอผ้าด้วยมือก็ลดลงตามไปด้วย

การประเมินคุณค่าของทักษะ

จากคำถามทั้งห้าข้อเราจะเห็นว่าทักษะที่มีคุณค่าต่อบริษัทต้องเป็นทักษะที่มีส่วนในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ลอกเลียนแบบได้ยาก เสื่อมค่าช้า เป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์แก่คนกลุ่มใหญ่ของบริษัท และเป็นสิ่งที่ทดแทนได้ยาก การที่เราสามารถจัดลำดับความสำคัญของทักษะที่มีอยู่ได้นั้น จะช่วยในการตัดสินใจว่าจะจัดสรรทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะอย่างไร จึงจะทำให้บริษัทสามารถสร้างและรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ได้ในระยะยาว

เบญจมาศ



ครบ 74 ปี รศ.ดร.ภุรี พวงศ์เจริญ คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดงานวันคล้ายวันสถาปนาคณะรัฐศาสตร์ครบ 74 ปี โดยมี ศ.พิเศษ นรนิติ เศรษฐบุตร นายกสภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดร.องอาจ เดชอิทธิรัตน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะรัฐศาสตร์ พล.อ.ยศนันท์ หรั่งเจริญ ชัยจิตร รัฐขจร และ ปลันน์ เทพรักษ์ ร่วมงาน ที่ทำพระจันทร์