



QCC testing program

โปรแกรมประเมินความรู้ความสามารถด้าน QCC

QCC testing program โปรแกรมประเมินความรู้ความสามารถด้าน QCC

- กิจกรรม QCC (Quality Control Circle) เป็นกิจกรรมที่ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์ มีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ
- การยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม QCC นั้นจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่ง
- QCC testing program คือ เครื่องมือทางวิชาการที่ทางสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ในฐานะองค์กรหลักที่ส่งเสริมกิจกรรม QCC มากกว่า 40 ปี ได้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญทางด้าน QCC ระดับประเทศพัฒนาเครื่องมือนี้ขึ้นมา QCC testing program ถือได้ว่าเป็น เครื่องมือวัดความสามารถของบุคลากรอันทรงพลัง มีประสิทธิภาพสูงที่จะใช้วัดระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากรด้าน QCC ได้แก่ กลุ่ม QCC , ที่ปรึกษากลุ่ม จนกระทั่งกรรมการตัดสินผลงาน QCC เพื่อสนับสนุนแผนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์กร ของท่านอย่างแท้จริง

Professor Level

ระดับที่ 3 : Professional level ผู้ที่ผ่านการทดสอบนั้นมีความรู้ ความสามารถ ระดับผู้เชี่ยวชาญ QCC ภายในองค์กรในการสร้างแนวทางการประเมินผลงานมุ่งสู่ การยกระดับกิจกรรม QCC อย่างเป็นระบบ และสามารถประเมินผลงาน และให้คำแนะนำ กับกลุ่ม QCC ในหลายกลุ่มงาน ภายในองค์กรได้

ระดับความสามารถ Professional level นั้นเหมาะสมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน QCC ภายในองค์กร กรรมการตัดสินผลงาน QCC ภายในองค์กร

Special list,
Committee,
Trainer

Effective Advisor Level

ระดับที่ 2 : Effective Advisor level ผู้ที่ผ่านการทดสอบนั้นมีความรู้เฉพาะด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรม QCC และมีความสามารถ ในการประยุกต์ใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ในการดำเนินกิจกรรม QCC จนประสบความสำเร็จได้

ระดับความสามารถ Effective Advisor Level นั้นเหมาะสมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ที่ปรึกษากลุ่มกิจกรรม QCC (หัวหน้างานโดยตำแหน่ง) หัวหน้ากลุ่มกิจกรรม QCC และ สมาชิกกลุ่ม QCC

ผู้ดำรงตำแหน่ง
QCC Member,
หัวหน้ากลุ่ม,
Advisor Advisor

Implementation Level

ระดับที่ 1 : Implementation level ผู้ที่ผ่านการทดสอบนั้นมีความรู้ เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรม QCC ที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม QCC

ระดับความสามารถ Implementation level นั้นเหมาะสมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่ม QCC สมาชิกกลุ่ม QCC

ผู้ดำรงตำแหน่ง
QCC Member,
หัวหน้ากลุ่ม

วัตถุประสงค์

- เพื่อวัดระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรม QCC ในองค์กรด้วยระบบ มาตรฐานของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- เพื่อบ่งชี้แนวทางการยกระดับความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรม QCC อย่างเป็นระบบ

ติดต่อสอบถาม : ศูนย์บริการให้คำปรึกษา สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

โทรศัพท์ 0-2717-3000-29 ต่อ 629, 622 (คุณพนิตา หรือ คุณวิชุดา)

e-mail: panita@tpa.or.th หรือ vichuda@tpa.or.th

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมกิจกรรม QCC อย่างมีกลยุทธ์ (New Strategy of Sustainable QCC Management)

เรไร เพ็ญอาวรณ์
ผู้เชี่ยวชาญอุตสาหกรรม



ในช่วงเวลานี้ที่ประเทศไทย และนานาชาติต่างต้องมีแผนบริหารงานกัน ในสภาวะที่ไม่ปกติ ทุกคนต่างต้องปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ให้ได้เพื่อความอยู่รอด องค์กรเองก็เช่นเดียวกัน ในระหว่างที่ทุกอย่างก็ยังคงดำเนินต่อไป บางท่านต้องเดินทางไปทำงานก็ต้องใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง บางท่านทำงานที่บ้านก็ปรับเปลี่ยนทั้งวิธีการทำงาน และใช้เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาจัดอุปสรรคในการทำงาน แต่บางท่านก็อาจจะต้องเริ่มต้นอะไรใหม่ๆ เพราะความเปลี่ยนแปลงที่กระทบอย่างรุนแรงที่เกิดขึ้นจนองค์กรไม่อาจดำรงอยู่ได้อีกต่อไป

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรนั้น หลายครั้งเกิดจากปัจจัยภายในขององค์กรเอง และสร้างผลกระทบที่รุนแรง แต่เมื่อพิจารณาอย่างถี่ถ้วนก็จะพบว่า การควบคุมปัจจัยภายนอกนั้น แส่นลำบาก องค์กรเองทำได้ดีที่สุดคือการพัฒนาพนักงานในทุกระดับขององค์กร ให้แข็งแกร่งจากภายในจะช่วยบรรเทาผลกระทบจากวิกฤตได้ และอาจกลายเป็นโอกาสได้อย่างไม่น่าเชื่อ ตอกย้ำให้มั่นใจได้ว่า ไม่ว่าจะวิกฤตครั้งใหญ่ บุคคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อสนับสนุนธุรกิจให้ได้ในทุกสถานการณ์ ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งองค์กรไม่สามารถทดแทน

สิ่งเหล่านี้ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สำคัญองค์กรต้องพัฒนาคนเหล่านี้ด้วยระบบขององค์กรเอง เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีคุณภาพ มีปริมาณที่เพียงพอต่อธุรกิจ ซึ่งก็หมายถึงความมั่นคงขององค์กรในระยะยาวนั่นเอง

เกริ่นนำเสียยาว มาเข้าเรื่องกันสักที ในครั้งนี้ จะขอกล่าวถึงระบบการส่งเสริม QCC ที่ผู้เขียนเองได้คลุกคลีอยู่พอสมควรในหลายๆ สถานะ และวันนี้จะขอกล่าวถึงแนวคิดเชิงกลยุทธ์ต่อการยกระดับกิจกรรม QCC ให้สามารถนำไปใช้ยกระดับ และพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างจริงจัง ซึ่งผู้เขียนคงจะไม่ขอกล่าวถึงเรื่องพื้นฐานที่หลายท่านทราบดีว่าระบบขับเคลื่อน QCC นั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง แต่จะกล่าวถึงปัญหาอุปสรรคของการขับเคลื่อนระบบบริหารกิจกรรม QCC และที่สำคัญคือ แนวทาง แนวคิดในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเชิงกลยุทธ์

ปัญหากระบวนการส่งเสริมกิจกรรม QCC ภายในองค์กรกับความเชื่อที่ผิดพลาด

หลายๆ องค์กร มักมองว่าการบริหารกิจกรรมส่งเสริม QCC นั้น ไม่ได้มีอะไรมากไปกว่าการพยายามให้คนมีส่วนร่วมให้ได้ทั่วทั้งองค์กร จัดประกวดคิดหากกลุ่มชนะเลิศที่มีคะแนนสูงสุด จากนั้นส่งกลุ่มดังกล่าวไปดูงาน และแสดงผลงานต่างประเทศ แล้วถือว่าจบกิจกรรม QCC ไป ปีหน้าเริ่มใหม่ (เหมือนเดิม) งบประมาณเท่าเดิม หรือเพิ่มขึ้นเพื่ออัดฉีดให้การแข่งขันคึกคัก ให้การอบรม เรียนรู้วิชาการเดิมๆ วนไปตามรอบเวลา สินค้าที่ผลิตมีของเสียมากเหมือนเดิม ต้นทุนสูงกว่าเดิม ส่งสินค้าไม่ทันคล้ายๆ เดิม ลูกค้าย้องเรียนปัญหาเหมือนเดิม เชื่อว่ากิจกรรม QCC นั้นไม่ได้ช่วยให้สิ่งเหล่านี้ดีขึ้น ความเชื่อที่ผิดพลาดเหล่านี้ถือเป็นแนวคิดที่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารกิจกรรม QCC เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

จะบอกกล่าวถึงปัญหาที่พบเป็นประเด็นย่อยๆ ดังนี้

1. ปัญหาทางด้านวิชาการ (การให้ความรู้ทางทฤษฎี) ที่ไม่ได้วัดผลสัมฤทธิ์ และขาดการนำไปปรับปรุงกระบวนการให้ความรู้



● พนักงาน หัวหน้างาน ได้เรียน QC Story 7 ขั้นตอน, เครื่องมือ 7 QC Tools และ Tools อื่นๆ ที่จำเป็นแต่พอไปใช้งานจริงยังเข้าใจไม่ถูกต้อง คงไม่ใช่เรื่องยากที่จะวัดความรู้ก่อน และหลังการฝึกอบรม แต่การนำผลการประเมินความรู้ต่างๆ เหล่านั้นมายกระดับการพัฒนาวิชาการ และการถ่ายทอดนั้น หาได้ยาก การอบรมทำตามแผนให้จบไป ถือเป็นเรื่องปกติที่พบได้ทั่วไป

● อบรมในหัวข้อเดิมซ้ำๆ ทุกปี ไม่เน้นในจุดอ่อน เน้นจำนวนหัวข้อมากกว่า ขาดการจะระลึกในวิชาการที่ผู้ใช้งานต้องการพอจะจัดการอบรมแบบเจาะลึกก็ไม่แน่ใจว่าจะได้ถูกจุด

● หัวหน้างาน ผู้เชี่ยวชาญภายในด้าน QCC ยังไม่ได้มีความรู้ที่ถูกต้อง และเพียงพอที่จะผันตัวเองไปทำหน้าที่ โค้ชของกลุ่ม QCC ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการขาดความเชี่ยวชาญในการสอนงานให้แก่กลุ่ม

แนวทางแก้ไข

● การออกแบบการฝึกอบรมโดยพิจารณาพื้นฐานของผู้เรียนถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากละเอียดในสิ่งเหล่านี้จะพบว่าการสูญเสียเวลาจัดอบรม สูญเสียโอกาสที่พนักงานมาอบรม สูญเสียเวลาการผลิตงาน เพื่อที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่จำเป็นต่อการใช้งานจริงที่หน้างาน

● วัดระดับความรู้ความสามารถของบุคคลากรในระบบส่งเสริมกิจกรรม QCC อยู่เสมอ และส่งเสริมให้พนักงานในทุกระดับเห็นความสำคัญกับการยกระดับความรู้ ความสามารถทางด้าน QCC อย่างจริงจัง

2. ปัญหาการระดับทักษะ และความสามารถในการประยุกต์ใช้งานวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ QCC ไม่เพียงพอ

● แค่อบรมได้เรียนรู้ทางทฤษฎีแต่ไม่ได้หมายความว่าสามารถปฏิบัติว่ากลุ่ม หรือที่ปรึกษากลุ่มจะสามารถประยุกต์ใช้วิชาการ และให้คำปรึกษาได้อย่างถูกต้อง ถือเป็นข้อดีของการจัดให้มีกิจกรรม QCC เพราะเอื้ออำนวยให้เกิดการแสดงออกเชิงพฤติกรรม การเปิดโอกาสให้กลุ่มกิจกรรมได้เปิดเผยระดับความรู้ความสามารถผ่าน

โครงการ QCC ที่กลุ่มได้นำเสนอ ถือเป็นโอกาสที่ดีเหลือเกินที่ผู้บริหาร คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญทางด้าน QCC ขององค์กรนั้นๆ จะได้มองเห็นปัญหาอย่างชัดแจ้งของแต่ละกลุ่มผ่านผลงาน และรวบรวมข้อเท็จจริง (Fact & Data) เหล่านี้มาวางแผนการยกระดับเชิงระบบ (PDCA) ในระยะต่อไป ไม่ได้หยุดเพียงการได้ผู้ชนะการประกวด แต่จากประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่า **องค์กรส่วนใหญ่ไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งเหล่านี้ในการพัฒนาระบบส่งเสริมกิจกรรมของตนเองอย่างจริงจัง**

● กลุ่มได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม QCC แต่ระดับความสามารถกลุ่มเท่าเดิม ปัญหาหลักขณะนี้เกิดขึ้นอยู่บ่อยๆ ทำไม่ถึงเป็นเช่นนั้น ในเมื่อการกระตุ้น และพัฒนาพนักงานให้มีทักษะ และความสามารถที่สูงขึ้นคือ เรื่องภาระหน้าที่โดยตรงของที่ปรึกษากลุ่ม หรือหัวหน้างานโดยตำแหน่ง แต่กลุ่มกลับมีความสามารถเท่าเดิม ถ้ามองให้ลึกลงไป จะพบว่าสาเหตุเกิดจากส่วนหลัก คือ ระดับทักษะของหัวหน้างานไม่เพียงพอที่จะยกระดับกลุ่ม QCC ที่ตนรับผิดชอบดูแล ได้ คงเป็นไปไม่ได้ หรือเป็นไปได้ยาก ที่กลุ่มจะมีความรู้ความสามารถมากกว่าที่ปรึกษากลุ่ม ดังนั้นที่**ปรึกษากลุ่มเองก็มีเรื่องที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน** เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปลีกย่อย จะพบว่าที่**ปรึกษากลุ่มเอง จำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายซึ่งจำเป็นต้องการเป็นที่ปรึกษากลุ่ม QCC ที่ดี** ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ และปฏิบัติในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ QCC ที่จำเป็นต่อที่ปรึกษา (ต้องมีความรู้ที่เข้มข้น และเจาะลึกมากกว่ากลุ่ม QCC) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บริหารจัดการเวลา การจูงใจกลุ่ม และอื่นๆ เป็นต้น การพร้อมในทักษะที่สำคัญเหล่านี้ของที่ปรึกษากลุ่ม QCC นำไปสู่ปัญหาข้างต้นได้

● กลุ่ม QCC ที่ชนะที่เป็นกลุ่มเดิมๆ แสดงให้เห็นว่าระดับความรู้ และทักษะความสามารถของพนักงานขององค์กรสูงเพียงบางส่วนเท่านั้น และมีจำนวนไม่มาก พิจารณาให้ถี่ถ้วนจะพบว่าเป็นปัญหาขององค์กร เพราะองค์กรคงไม่ได้ต้องการพนักงานที่มีความสามารถสูงจำนวนน้อย แต่ต้องการเพิ่มให้มีมากขึ้น ได้หมุนเวียนผู้ชนะ (ชนะจากระดับความสามารถ ไม่ใช่การเวียนตามวาระ) ซึ่งจะทำให้ลบด้านภาพในความคิดของพนักงานอีกจำนวนมาก ที่หมดหวังกับการชนะการประกวดได้พอสมควร **การขาดมุมมองเชิงระบบ ในกรยกระดับทักษะที่ปรึกษากลุ่มอย่างเป็นระบบ** คณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรม QCC ภายในเคยมีการพูดคุยเรื่องระดับทักษะของที่ปรึกษาที่ควรจะเป็นหรือไม่ หากไม่เคยก็คงไม่ใช่แค่ปัญหาของหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว แต่เป็นปัญหาระบบส่งเสริมกิจกรรม QCC ขององค์กรที่ดูจะเป็นปัญหาที่มีอาการหนักกว่า และต้องพัฒนาเป็นอันดับแรก

3. ปัญหา ทักษะ ความสามารถในการประเมินผลงานของคณะกรรมการ QCC ไม่มีคุณภาพเพียงพอต่อการประเมินผลงาน

● การตั้งคณะกรรมการ QCC เข้ามาตัดสินผลงานขององค์กรนั้น หลายๆ องค์กรมอบหมายตามภาระหน้าที่ในตำแหน่ง โดยอาจไม่ได้ทันพิจารณา ความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการกิจกรรม QCC ซึ่งเป็นผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการตัดสินผลงานขึ้น **การแกว่งตัวของคะแนนการตัดสินผลงานที่สูง** บ่งชี้ได้ว่าคณะกรรมการแต่ละท่านมีมุมมองต่อผลงาน QCC ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งไม่ควรเกิดขึ้น สาเหตุของปัญหาเหล่านี้ อาจเกิดจากวิชาการ ความรู้ทางธุรกิจที่ไม่มากเพียงพอ แต่ต้องมาตัดสินในสิ่งที่ตนเองไม่เชี่ยวชาญ เกิดการตีค่าผลงานผิดพลาด แถมนั่นต่อนี้เองมีผลอย่างมากต่อระบบส่งเสริมกิจกรรม เพราะหากมองเรื่องการประเมินผลงานคือข้อเท็จจริงที่ได้จากระบบส่งเสริม ที่ทำงานกันมาอย่างหนักตลอดทั้งปี เพื่อจะได้รับทราบว่ามีผลงานออกมาดีหรือไม่อย่างไร ก็ตอบยากเพราะเครื่องมือวัด (คณะกรรมการ) มีความถูกต้อง (Accuracy) ที่ไม่ดีพอกับการได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการนั่นเอง อันนี้คือปัญหาของระบบส่งเสริมอันดับต้นๆ เลยทีเดียว หันมาพัฒนาคณะกรรมการตัดสินผลงาน

อย่างจริงจังเพื่อสร้างเครื่องมือวัดค่าผลงาน QCC ที่ถูกต้อง ควรจะเป็งานแรกๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรม QCC ควรคำนึงถึง

แนวทางการแก้ไข

ขอรวบยอดแนวทางแก้ไขทั้ง ข้อ 2 และข้อ 3 ด้วยการบ่งชี้ความรู้ ความสามารถที่สำคัญของพนักงานทุกระดับ (หัวหน้ากลุ่ม QCC, ที่ปรึกษากลุ่ม QCC และคณะกรรมการตัดสินผลงาน QCC) ว่าจำเป็นจะต้องมีความรู้ความสามารถในแต่ละเรื่องอย่างไร รวมถึงการกำหนดกระบวนการ ขั้นตอนการวัด เครื่องมือการวัดผลที่น่าเชื่อถือ และทำการวัดอย่างมีมาตรฐาน เพื่อนำผลการวัดดังกล่าวสู่การออกแบบการพัฒนาโครงการพนักงานแต่ละกลุ่มอย่างต่อเนื่องและตรงจุด ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์สู่การพัฒนากระบวนการส่งเสริมกิจกรรม QCC ให้สามารถเพิ่มทักษะในการทำงานที่สำคัญ เมื่อพนักงานถูกพัฒนา จนมีระดับทักษะที่ เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ซึ่งกว่าจะได้พนักงานที่มีศักยภาพตามที่องค์กรมุ่งหวังนั้น คงต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ดี องค์กรก็สามารถแก้ไขปัญหาลักษณะนี้ เรื่องคน เรื่องงาน สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง ได้อย่างแท้จริงสมความตั้งใจ



โปรแกรมอบรมและสัมมนาฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม

Budget Code	ชื่อหลักสูตร	วันที่จัด	เวลา สัมมนา	สมาชิก	บุคคลทั่วไป
				(ยังไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)	
กลุ่มวิชาการจัดการและบริหารบุคคล (A)					
A20LM117P	เทคนิคการทำแผนการตลาด?	1 กรกฎาคม 2563	2	6,200	6,700
A20LM118P	เทคนิค 8D กับการบริหารเวลา	1 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20SH007J	กฎหมายแรงงานที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นควรทราบด้วยกรณีศึกษา - Part 3 ข้อพิพาทแรงงาน	2 กรกฎาคม 2563	1	3,700	4,100
A20MP002S	สร้างผู้นำการเรียนรู้สู่การพัฒนาคนในองค์กร (ภาคปฏิบัติ)	7 กรกฎาคม 2563	1	3,500	4,000
A20LM007P	เตรียมพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างาน	7 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20LM119P	วิธีแห่งผู้นำบริหารคนให้เก่งงาน	7 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20LM120P	เทคนิคการเจรจาต่อรองในงานจัดซื้อให้ประสบความสำเร็จ	7 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
A20MP008S	พัฒนาศักยภาพผู้จัดการยุคใหม่	8 กรกฎาคม 2563	2	6,000	6,500
A20LM010P	การจัดระเบียบความคิดอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	8 กรกฎาคม 2563	1	3,200	3,700

Budget Code	ชื่อหลักสูตร	วันที่จัด	เวลา สัมมนา	สมาชิก	บุคคลทั่วไป
				(ยังไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)	
A20LM121P	กลยุทธ์การบริหารลูกค้าด้วย CRM เพื่อเพิ่มยอดขายและรักษาสายสัมพันธ์	8 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20MP005S	การสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (ภาคปฏิบัติ)	9 กรกฎาคม 2563	1	3,500	4,000
A20SH011J	วัฒนธรรมการทำงานร่วมกับคนไทยที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นควรทราบ	9 กรกฎาคม 2563	1	4,500	5,100
A20LM122P	เทคนิคเพิ่มทักษะการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่น	9 กรกฎาคม 2563	1	3,200	3,700
A20LM123P	เทคนิคการปรับปรุงและพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ	9 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20LM124P	EQ หัวหน้างานกับการรับมือสถานการณ์ยุ่งยากในที่ทำงาน	9 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20MP051S	พัฒนาทักษะการขายและศิลปะการเจรจาต่อรองสำหรับนักขายมืออาชีพ	11 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20LM125P	ทักษะการลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	13 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20LM126P	ทักษะการขายแบบผู้ให้คำปรึกษาที่เชี่ยวชาญ	13 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20LM127P	I CAN DO เทคนิคการแจ้งผลประเมินการปฏิบัติงานแก่ลูกน้อง	13 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20MP001S	เทคนิคการบริหารลูกน้องจากกรณีศึกษาที่หัวหน้าต้องรู้	14 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20MP052S	จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ บัณฑิตนักนวัตกรรมในองค์กร (ภาคปฏิบัติ)	14 กรกฎาคม 2563	1	3,500	4,000
A20LM128P	เทคนิคการเขียนแผนงาน การกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภาคปฏิบัติ)	14 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
A20LM129P	การเป็นวิทยากรในโรงงานและองค์กร	14 กรกฎาคม 2563	2	6,200	6,700
กลุ่มวิชาความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (E)					
E20KB008E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบการจัดการมลพิษทางอากาศอุตสาหกรรม	7 กรกฎาคม 2563	3	4,500	5,200
E20KB020P	กฎหมายสิ่งแวดล้อมและเทคนิคการประเมินความสอดคล้องตามข้อกำหนด ISO 14001 : 2015	9 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,600
E20KB009E	ผู้ควบคุมก๊าซ สำหรับโรงงานใช้งาน หรือเก็บก๊าซ (ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ไนโตรเจน ออกซิเจน อะเซทิลีน อาร์กอน ฮีเลียม ไฮโดรเจน)	14 กรกฎาคม 2563	3	8,500	8,500
E20KB021P	แนวทางการปฏิบัติและการฝึกอบรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า ตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า พ.ศ.๒๕๕๘	14 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,600
E20SH009J	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร ชาวญี่ปุ่น	15 กรกฎาคม 2563	2	9,000	10,000
E20KB023P	การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย	17 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,600
E20KB022P	ความรู้พื้นฐานและทักษะที่จำเป็น สำหรับการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าอย่างปลอดภัย	21 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,600
E20KB028P	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับเทคนิค	21 กรกฎาคม 2563	3	4,000	4,600
E20SH010J	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร ชาวญี่ปุ่น	22 กรกฎาคม 2563	2	9,000	10,000
กลุ่มวิชาคอมพิวเตอร์ประยุกต์และการผลิตอัตโนมัติ (C)					
C20YW020P	เทคนิคและการประยุกต์ใช้ Excel 2016 ระดับ 1	1 กรกฎาคม 2563	2	6,000	6,500
C20YW022P	รอบรู้เรื่อง Excel 2016 เพื่อการทำงานที่ง่ายขึ้น	6 กรกฎาคม 2563	2	6,200	6,700
C20YW004P	การใช้เครื่องมือ QC 7 Tools ด้วย Excel 2016 เพื่อการควบคุมคุณภาพ	13 กรกฎาคม 2563	2	6,200	6,700
C20YW006P	มือใหม่หัดสร้างกราฟ ด้วย Excel 2016	15 กรกฎาคม 2563	1	3,200	3,700
C20YW021P	เทคนิคและการประยุกต์ใช้ Excel 2016 ระดับ 2	22 กรกฎาคม 2563	2	6,000	6,500
กลุ่มวิชาเทคโนโลยีเครื่องมือวัดและการสอบเทียบ (I)					
I20NO044P	pH Measurement and Calibration	8 กรกฎาคม 2563	1	3,200	3,700
I20NO045P	การสอบเทียบไมโครมิเตอร์และเวอร์เนียร์คาลิปเปอร์ด้วยเกจบล็อก	11 กรกฎาคม 2563	2	6,400	6,900
I20NO046P	การประมาณค่าความไม่แน่นอนในการวัด	11 กรกฎาคม 2563	2	6,200	6,700

Budget Code	ชื่อหลักสูตร	วันที่จัด	เวลา สัมมนา	สมาชิก	บุคคลทั่วไป
				(ยังไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)	
I20NO047P	การบำรุงรักษาและปรับแต่ง Control Valve	11 กรกฎาคม 2563	2	6,400	6,900
I20NO048P	ISO/IEC 17025 : 2017 Requirement	11 กรกฎาคม 2563	2	6,200	6,700
I20NO049P	การสอบเทียบเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม	14 กรกฎาคม 2563	2	6,400	6,900
I20NO050P	การทำความเข้าใจ และการตัดสินใจผลการสอบเทียบของเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม	17 กรกฎาคม 2563	2	6,400	6,900
กลุ่มวิชาการบริหารการผลิต (M)					
M20PT040P	เทคนิคป้องกันความผิดพลาด(POKA-YOKE) ในกระบวนการผลิต	1 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
M20PT041P	การประยุกต์เทคนิควิศวกรรมอุตสาหกรรม IE Techniques ภาคปฏิบัติ	1 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
M20PT042P	การลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วม	7 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
M20PT043P	การกำหนดตารางการผลิตหลักและการวางแผนกำลังการผลิตขั้นต้น	7 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
M20PT044P	บัญชีคุมพัสดุคงคลังและการตรวจนับสินค้าคงคลัง	8 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
M20PT053P	Lean Business สำหรับผู้จัดการและหัวหน้างาน	9 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
กลุ่มวิชาการรักษาวิผล (P)					
P20PT010P	ตรวจ 5ส อย่างไรได้ทั้งใจและงาน	2 กรกฎาคม 2563	1	3,200	3,700
P20PT002P	กลยุทธ์การควบคุมอุปกรณ์คลังอะไหล่และการบำรุงรักษา	7 กรกฎาคม 2563	1	3,200	3,700
P20MP009S	การบำรุงรักษาตามแผน ภาคปฏิบัติ	7 กรกฎาคม 2563	2	6,800	7,300
P20PT046P	การบำรุงรักษา Pump เซึ่งป้องกันในงานอุตสาหกรรมและบริการ	7 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
P20PT047P	การวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วย Why-Why, CE, PM และ FMEA	9 กรกฎาคม 2563	1	3,200	3,700
P20PT048P	ช่างบำรุงรักษาระบบการหล่อขึ้น ระดับ 1	13 กรกฎาคม 2563	2	7,000	7,500
P20PT049P	ช่างบำรุงรักษามอเตอร์ไฟฟ้า ระดับ 1	15 กรกฎาคม 2563	2	7,000	7,500
กลุ่มวิชาส่งเสริมคุณภาพและการมาตรฐาน (Q)					
Q20MP005S	เคล็ดลับการนำเสนอผลงาน 5ส Kaizen QCC สู่เวทีสากลอย่างมีชีวิตชีวา	1 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
Q20PT040P	เทคนิคการวิเคราะห์สาเหตุรากเหง้าสำหรับวิศวกร	1 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
Q20PT041P	QC Techniques (QC 7 Tools)	13 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
Q20PT042P	การตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO 9001:2015	14 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
Q20PT043P	สถิติพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงคุณภาพ	16 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
Q20PT003P	การสร้างและพัฒนา ระบบส่งเสริมกิจกรรมระดับปฏิบัติการ 5S-Kaizen- QCC	17 กรกฎาคม 2563	1	3,000	3,500
Q20PT044P	การควบคุมเอกสารและข้อมูลของระบบมาตรฐาน ISO 9001, ISO 14001, 45001	20 กรกฎาคม 2563	2	5,700	6,200
กลุ่มวิชาพิเศษ (S)					
S20YW020S	Man-Machine Interface Lot Size Optimization/Quick Changeover (SMED), Right-Sized Machine/Performance Metric	11 กรกฎาคม 2563	1	2,800	3,300
S20YW021S	Load Leveling/Kanban Design & Management	12 กรกฎาคม 2563	2	5,500	6,000
S20YW022S	Lean Diagnostics and Case Study	19 กรกฎาคม 2563	1	2,800	3,300

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม โทรศัพท 0 2717 3000-29 ต่อ 81 หรือ www.tpif.or.th



KARAKURI



DOJO Kit (Basic Knowledge)

การปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องของ พนักงานทุกระดับ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ คิดค้น ทดลอง พักปฏิบัติ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตัวพนักงานเอง และองค์กรให้ก้าวหน้า และการเข้าสู่ระบบอัตโนมัติมีความจำเป็น ที่บุคลากรต้องเข้าใจสภาพการทำงานของตนเองเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถสร้างและประยุกต์ระบบการทำงานที่เหมาะสม ปัจจุบันระบบทั้งอัตโนมัติ หรือ **Karakuri** บางท่านก็เรียกว่า ระบบ **low cost automation** ก็ใช้เพียงหลักการพื้นฐาน ทางกลศาสตร์ 9 กลไกในการปรับปรุงการทำงานที่สามารถ ช่วยลดต้นทุนได้เป็นอย่างดี

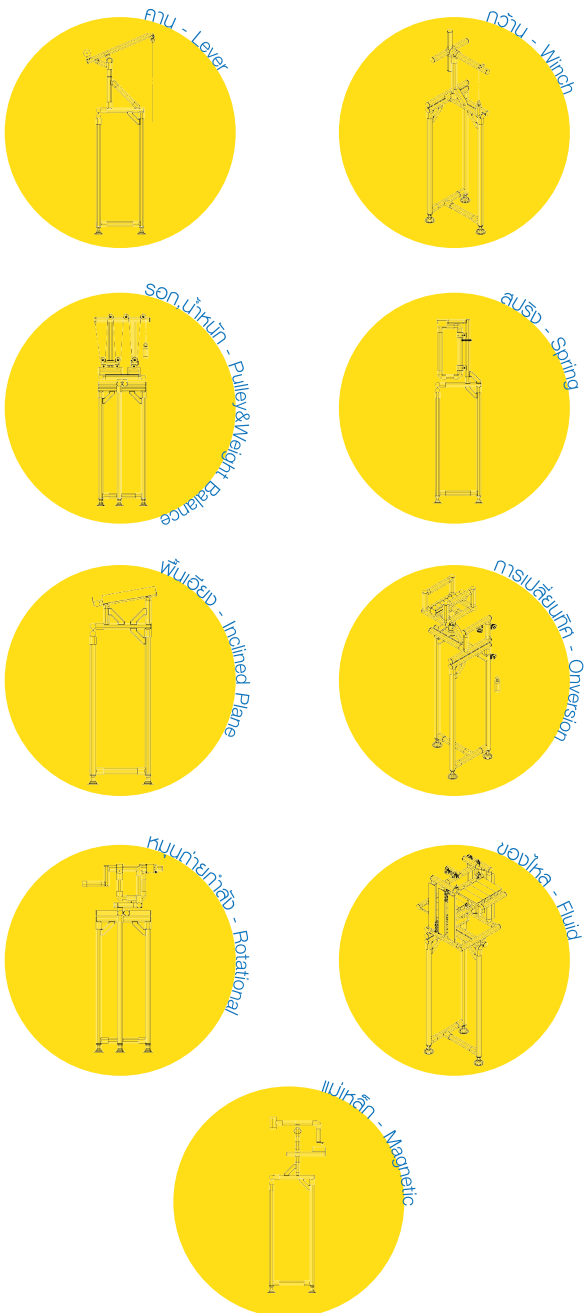
ทางศูนย์บริการให้คำปรึกษาจึงพัฒนาหลักสูตร ที่สามารถเรียนได้ในที่ทำงาน หรือที่เรียกว่า **"KARAKURI DOJO"** เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาหลักการของกลไกพื้นฐาน ต่าง ๆ ด้วยตนเอง

วัตถุประสงค์

1. สร้างความรู้ในหลักการพื้นฐานให้สถานประกอบการ เพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. เป็นความรู้พื้นฐาน นำไปสู่การสร้างโครงการ เพิ่มผลผลิตของแต่ละบริษัท

ชุดฝึกประกอบด้วย

1. ชุดฝึก จำนวน 9 ชุด ประกอบด้วย
 - คาน (Lever)
 - กว้าน (Winch)
 - รอก ,ถ่วงน้ำหนัก (Pulley & Weight balance)
 - สปริง (Spring)
 - พื้นเอียง , แรงโน้มถ่วง (Inclined Earth gravity)
 - การเปลี่ยนทิศทางเคลื่อนที่ (Conversion of the Direction to move)
 - การหมุนส่งถ่ายกำลัง (Rotation Transfer)
 - ของไหล (Fluid)
 - แม่เหล็ก (Magnetic)
2. คู่มือของหลักสูตร ที่มีคำอธิบายของแต่ละชุด
3. บอร์ดอธิบายความรู้ Karakuri
4. วิทยากรอธิบายหลักการทำงาน และวิธีการใช้ ระยะเวลา 1 วัน



ราคาชุดฝึก 1 ชุด (9 ชุด) 120,000 บาท (ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)
ราคานี้รวมค่าขนส่ง และวิทยากรบรรยายการใช้งาน



ติดต่อสอบถามเพิ่มเติม ศูนย์บริการให้คำปรึกษา
คุณพนิตา และคุณปิยวรรณ โทร 02-717-3000 ต่อ 628, 629
E-mail : panita@tpa.or.th, piyawan@tpa.or.th



สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
ร่วมกับ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

★ **หลักสูตร 8 วัน**

K20RB001S

ระบบการจัดการผลิตแบบโตโยต้า **TOYOTA Production System (TPS)**



เวลา 09.00-16.30 น. ณ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ระหว่างซอยพัฒนาการ 37-39

กำหนดการอบรมและสัมมนา

วันพฤหัสบดีที่ 4 มิถุนายน 2563

- ปรัชญาการจัดการของบริษัทโตโยต้า (TOYOTA WAY)
- การควบคุมสถานที่ทำงาน (Work Site Control)

วันศุกร์ที่ 5 มิถุนายน 2563

- กระบวนการไหลอย่างต่อเนื่อง

วันพุธที่ 10 มิถุนายน 2563

- งานมาตรฐาน (Standardized Work) and Workshop

วันพฤหัสบดีที่ 11 มิถุนายน 2563

- ระบบดึง (Pull System) และหลักการเขียน MIFC

วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2563

- Kanban System and
- Staging Area, Shopping Time Chart Rule of Truck Driver Come In

วันพฤหัสบดีที่ 18 มิถุนายน 2563

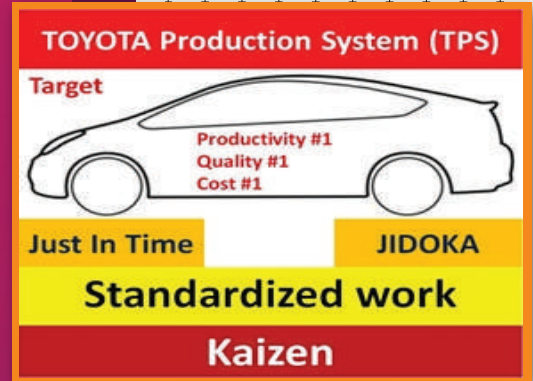
- HEIJUNKA and Work Shop
- JIDOKA (Autonomation)

วันพุธที่ 24 มิถุนายน 2563

- ศึกษาดูงานในสถานประกอบการจริงที่ทำการระบบ TPS

วันพฤหัสบดีที่ 25 มิถุนายน 2563

- Simulation 6 Step โดยระบบหลักการผลิตแบบโตโยต้า



สิ่งที่คุณจะได้รับ

1. แนวทางแนวคิดการจัดการ (Management Concept)
2. แนวทางหัวใจของระบบการผลิตแบบโตโยต้า
3. แนวทางการผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just-In-Time)
4. แนวโน้มที่ได้ รับหลังการทำกิจกรรม TPS



คุณสมบัติผู้เข้าอบรม

1. วุฒิการศึกษาต้องจบวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. ขึ้นไป หรือเทียบเท่า
2. ประสบการณ์การทำงาน 2 ปีขึ้นไป
3. มีความรู้เบื้องต้นทางด้าน TPS

สมัครออนไลน์

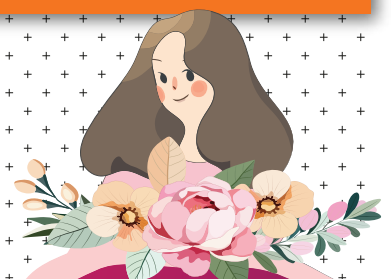


ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

☎ โทร. 02-717-3000 ต่อ 793 คุณชินทอง

✉ E-Mail : Khanthong@tpa.or.th

🌐 <http://www.tpif.or.th>



อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก 24,000 บาท

บุคคลทั่วไป 28,000 บาท

ราคานี้ยังไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%