

Human Development

อนุวรรตน์ ศิลาเรืองอำไพ*

ตอน

เปาจริง หรือ ฟังกลบ

>>> เศรษฐกิจในปีหน้า นักวิเคราะห์ทั้งหลายว่าเป็น การเผาจริง แต่ผมว่า “ฟังกลบ” มากกว่า เพราะเริ่มเผา ปลายปีนี้แล้ว SMEs ไทยที่เป็นระดับรากหญ้าอย่าง หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ปิดตัวแทบนับได้เป็นรายวัน และขนาดเล็กที่ไม่แข็งแรงอยู่ก่อนแล้วก็เริ่มล้มหายตาย จาก ช่วงนี้ได้รับ email ที่ส่งมาจากสมาชิกบางสถานประกอบการเริ่มชี้แจงถึงความจำเป็นที่จะต้องปลดพนักงาน ออก จากการสอบถามคำสั่งซื้อตอนนี้ลดลงอย่างน้อย 30% บางสถานประกอบการสายการผลิต 10 สายการผลิต ผลิตเพียง 2 สายการผลิตเท่านั้น คาดการณ์ว่าจะต้องปลด พนักงานออกจำนวนประมาณ 1 ล้านคน จากทั้งหมด 6 ล้านคน ดังนั้น นักศึกษาที่กำลังจะจบประมาณ 7 แสน คนย่อมจะต้องตกงานไปด้วย

จากตัวเลขการประเมินรายได้ประชาชาติ (GDP) ของสภาพัฒน์ ประมาณการตัวเลขรายได้ประชาชาติ (GDP) ปี 51 จะโตเพียง 4.5% และประมาณการปีหน้า จะโตเพียง 3-4% ภายใต้เงื่อนไขว่า รัฐบาลจะต้องสามารถ อัดฉีดเงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจไทยเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน เนื่องจากรายได้จากการส่งออกที่โต 20% ปีหน้า หดตัวเหลือเพียง 4.4% มูลค่าเพิ่มเพียง 7% ปัญหาปีหน้า ถ้าพูดแบบชาวบ้าน คือ รายได้จะเพิ่มเพียง 3-4% แต่ เทียบกับเงินเฟ้อที่มากกว่า 6-7% คงไม่เพียงพอ ในแง่ ความเป็นจริงก๋วยเตี๋ยวซาม 25 บาท ขึ้นที่ละ 5 บาท



เงินเพื่อตลาดจริงๆ คือ 20% ถึงแม้ว่าตอนนี้ราคาน้ำมันผันผวนจาก 150 เหรียญต่อบาเรล เหลือไม่ถึง 50 เหรียญต่อบาเรล ในช่วงน้ำมันขึ้นราคา ข้าวของต่างขึ้นราคาอ้างน้ำมันแพง แต่เมื่อน้ำมันลด ราคาของที่ขึ้นไป แล้วส่วนใหญ่ยังไม่ลดหรือลดช้า แสดงว่าภาระเงินเพื่อที่ประชาชนเจอ ยังคงหลอกหลอนอยู่ แลในปีหน้าจะแถมเรื่องเงินเฟ้อด้วย เพราะสถาบัน การเงินจะปล่อยกู้ยาก ประชาชนตกงาน ธุรกิจขาดสภาพคล่อง เศรษฐ- กิจหยุดชะงัก สภาวะแบบนี้เป็นสภาวะที่แก้ปัญหาค่อนข้างยาก ซึ่งผู้เขียนไม่ใช่ นักเศรษฐศาสตร์ แต่เท่าที่ศึกษาจากผู้รู้ เขาเรียกว่า Stagflation มาจาก คำสนธิระหว่างการหยุดชะงักทางเศรษฐกิจ Stagnation และภาวะ เงินเฟ้อ Inflation แต่นี่แถมเงินเฟ้ออีกด้วย

HR ในช่วงนี้ต้องรับศึกหนักอยู่ระหว่างกลางพนักงานและ องค์กร แต่สำหรับองค์กรที่มีการระมัดระวังและมีการบริหารความ เสี่ยงอยู่ก่อนหน้าก็จะได้รับผลกระทบเหมือนกันแต่ไม่รุนแรง เช่น การ ระมัดระวังเรื่อง Stock การประกันอัตราแลกเปลี่ยนล่วงหน้า การที่มีการ วิตช์ไขมันให้องค์กร Slim หรือคล่องตัวก่อนหน้า เช่น จำนวนพนักงาน มีการเพิ่มเท่าที่จำเป็นจริงๆ และเพิ่มเฉพาะส่วนที่เป็นแกนหลักของธุรกิจ

* ผู้อำนวยการสายงานการศึกษาฝึกอบรมและวิจัยให้คำปรึกษา www.tpif.or.th



ในส่วนต้องใช้แรงงานหรือเป็นหน่วยงานสนับสนุนที่สามารถ Outsource ออกไปได้จะทำให้องค์กรไม่เทอะทะและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการวางยุทธศาสตร์การบริหาร **“ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด”** อย่างเคร่งครัด และเข้าใจศรัทธา เชื่อมั่น ถ้านโยบายระดับสูงมีความมุ่งมั่นใช้วิกฤตให้เป็นโอกาสในช่วงของเศรษฐกิจตก พนักงานมีเวลาว่างมากขึ้นจะถือโอกาสพัฒนาพนักงานอย่างเต็มที่ เพราะเศรษฐกิจที่ตกย่อมจะต้องดีขึ้น เป็นวัฏจักรธรรมชาติแต่เมื่อไหร่จะขึ้นนั้น ขึ้นกับเหตุปัจจัย แต่ถ้าองค์กรสามารถเก็บบุคลากรไว้ได้ เมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นจะสามารถกู้สถานการณ์ ผลิตได้ทันที แต่ถ้าปลดพนักงานออกหมดแล้ว เวลาเศรษฐกิจดีจะไม่ทันคู่แข่ง เพราะต้องมารับสมัครและพัฒนาพนักงานใหม่ ทำของเสียอีก เป็นปีกว่าจะชำนาญและที่สำคัญท่านจะได้รับความจงรักภักดีของพนักงานและเขาจะอยู่ข้างท่านเสมอ เป็นพลังที่ไร้ขีดจำกัด

แต่สำหรับองค์กรที่ไม่มีศรัทธาในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ หรือในทฤษฎีใหม่เรื่องการมองมนุษย์ไม่ใช่ทรัพยากร ใช้คำว่า **“พัฒนามนุษย์”** เพราะมนุษย์ยิ่งใช้ยิ่งเก่งแต่ทรัพยากรยิ่งใช้ยิ่งหมดไป องค์กรแบบนี้จะไม่ค่อยได้พัฒนาความสามารถของบุคลากร เมื่อบุคลากรไม่มีคุณภาพ การรักษาสภาพและปรับปรุงเครื่องจักร กระบวนการผลิตจะไม่สามารถทำได้ด้วยพนักงานที่เป็นแรงงานไม่มีฝีมือ การผลิตจึงต้องพึ่งแรงงานเป็นหลัก ทำให้เมื่อเกิดวิกฤตขึ้น ค่าใช้จ่ายคงที่ที่เป็นปัญหาขององค์กรคือเงินเดือนพนักงานก็จะสูง องค์กรแบบนี้จึงทำตามปรัชญาที่ท่องอย่างนกแก้วนกขุนทอง **“ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่**

สำคัญที่สุด” เราจะนึกถึงท่านก่อนเสมอ เมื่อองค์กรเกิดวิกฤต สิ่งที่น่าถึงก่อนคือ **“พวกท่านทั้งหลาย องค์กรจะปลดท่านไปลำดับแรก ยกเว้นระดับบริหารต้องอยู่เป็นคนสุดท้ายด้วยความรับผิดชอบ”** ดูเหมือนดี แต่มีสักกี่องค์กรที่เกิดวิกฤตอย่างประเทศญี่ปุ่นผู้บริหารยอมตัดเงินเดือนเองก่อนอันดับแรก หรือเริ่มที่งบประมาณบุคลากร เป็นบงที่ตัดได้ง่ายและดูเหมือนจะไม่กระทบ

ต่างจากองค์กรที่เห็นวิกฤตเป็นโอกาส เห็นว่าพนักงานในช่วงนี้มีเวลาว่างจับมาพัฒนาอย่างจริงจังจนกระทั่ง เพราะเวลาเศรษฐกิจดีก็บอกว่าไม่มีเวลา ผลิตไม่ทัน เวลาเศรษฐกิจแย่งก็บอกว่าไม่มีเงิน ถือว่า คน เป็นค่าใช้จ่าย ไม่ใช่การลงทุน การรับสมัครพนักงานก็ไม่ได้คัดสรรอย่างละเอียดรอบคอบ จริงจัง เอาเข้ามาก่อนแล้วค่อยว่ากัน พอเอาเข้ามาแล้วทำงานไม่ได้ ผลิตภาพต่ำ ก็ต้องจ้างพนักงานเพิ่มทำให้จำนวนพนักงานมีมากเกินไป ความจำเป็นและที่สำคัญที่สุดเป็นสูตรสำเร็จที่ผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์จะคิดได้ก่อน คือ ปลดพนักงาน แต่ถ้าบางองค์กรลองไปหาตัวเลขว่าค่าใช้จ่ายเรื่องพนักงาน เป็นสัดส่วนเท่าไรของค่าใช้จ่ายทั้งหมด กลับพบว่า ค่าใช้จ่ายพนักงานมีน้อยสำคัญน้อยมากแต่ไปพูดเรื่องค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น อย่างเช่นที่ผู้บริหารยักษ์ใหญ่ค่ายรถยนต์ต้องนำเสนอแผนฟื้นฟูต่อสภาของสหรัฐอเมริกา ได้รับคำถามจากกรรมาธิการว่า **“ท่านผู้บริหารทุกท่าน มีท่านใดบ้างที่โดยสารเครื่องบินสาธารณะบ้าง?”** ปรากฏว่าไม่มีใครยกมือ ทุกท่านบินมาด้วยเครื่องบินส่วนตัวทั้งหมด จนที่ประชุมติดตลกว่า ให้ท่านทั้งหลายกลับไปแล้วบินด้วยเครื่องบินสาธารณะมาใหม่จึงจะพิจารณา เป็นเรื่องจริงที่ไม่ตลก เพราะค่าใช้จ่ายเหล่านี้สามารถจ่ายเงินเดือนพนักงานได้เป็นปี

หลักสูตรฝึกปฏิบัติด้านคอมพิวเตอร์ในเดือนมกราคมที่นำเสนอ:-

- เทคนิคและการสร้างลูกเล่นต่างๆ ใน Power Point
 - AutoCAD Part 2:2D
 - เทคนิคและการประยุกต์ใช้ Excel เบื้องต้น (Excel Level 1)
 - เทคนิคและการประยุกต์ใช้ Excel ระดับ 2 (Excel Level 2)
 - สุดยอดเคล็ดลับและลัดของ Excel
 - หันมาใช้ Excel จัดการฐานข้อมูลแทน Access กันดีกว่า
 - การออกแบบและสร้างระบบงานด้วย Microsoft Access Part I
- ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th หรือติดต่อ Call Center 0 2717 3000 ต่อ 81**

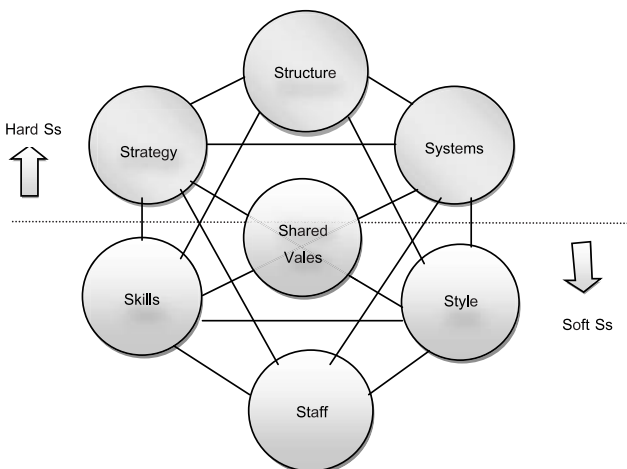
หลักสูตรฝึกปฏิบัติในเดือนมกราคมที่น่าสนใจ:-

- การทดสอบเครื่องชั่งและการสอบเทียบตุ้มน้ำหนักมาตรฐาน
 - การสอบเทียบไม้บรรทัด สายวัดและตลับเมตรตามมาตรฐานญี่ปุ่น
 - เทคนิคการใช้อุปกรณ์เครื่องมือและการเตรียมสารในห้องปฏิบัติการที่ถูกต้อง
 - ช่างสอบเทียบเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม Part I
 - การสอบเทียบไมโครมิเตอร์และเวอร์เนียด้วยเกจบล็อก
 - การวัดและการสอบเทียบเครื่องมือวัดทางด้านความดัน
 - การประมาณค่าความไม่แน่นอนในกาารวัด
 - Method Validation for Testing & Calibration Lab
 - ระบบควบคุมเครื่องมือวัดตามข้อกำหนด ISO9001:2000 ข้อ 7.6
- ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th
หรือติดต่อ Call Center 0 2717 3000 ต่อ 81



ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเตรียมการเรื่องมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ แต่ไม่ใช่เฉพาะเรื่องมนุษย์อย่างเดียวจะประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยองค์ประกอบอย่างอื่นด้วยที่จะสามารถนำพาเรือ่นาวนี้ไปตลอดรอดฝั่ง ลองนำเอาหลักคิด McKinsey 7S Framework มาลองประเมินองค์การของท่านดูสิว่า มีจุดอ่อน จุดแข็งตรงไหน

McKinsey 7S เป็นวิธีการประเมินองค์การที่มาจากหนังสือ In Search of Excellence โดย Tom Peters และ Robert Waterman ซึ่งได้ตีพิมพ์เมื่อ ค.ศ.1982 เป็นหนังสือที่ได้เสาะหาองค์การที่เป็นเลิศจำนวน 60 องค์การด้วยหลักการประเมินผลองค์การ 7 ด้าน สรุปว่าองค์การที่เป็นเลิศนั้นจะต้องมีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างดังรูป



โดย 7S McKinsey นั้นจะแบ่งออกเป็นกลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็น Hard Ss และกลุ่มที่เป็น Soft Ss โดยมีความเชื่อมโยงระหว่างกันและกันจะต้องมีเหตุผลซึ่งกันและกัน ไม่ใช่ดำเนินการแต่ละเรื่องแยกจากกัน แต่จะต้องมีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล

1. Shared Values **สิ่งที่เป็นหลักสำคัญ** คือ พนักงานทุกคนในองค์การจะต้องมีค่านิยมร่วมกัน จะรวมถึงปรัชญาองค์การ จุดกำเนิดขององค์การ วัตถุประสงค์ของผู้ก่อตั้งองค์การ หล่อหลอมรวมใจเป็นหนึ่ง กลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ (วัฒนธรรมที่ดี) ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งทั้งหมดนี้จะสะท้อนให้เกิด

“เรียนรู้ตลอดชีวิต...เพิ่มพูนความคิดอย่างยั่งยืน” กับ การศึกษาทางไกล (มหาวิทยาลัยชั้นโบ)

หลักสูตรที่น่าสนใจ :-

- หลักสูตร ทักษะหัวหน้างาน (Supervisor Skills) เรียนเสริมวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2552
- หลักสูตร การบริหารการผลิตขั้นต้น (Manufacturing Management Introduction course: MMI) เรียนเสริมวันที่ 21-22 กุมภาพันธ์ 2552
- หลักสูตร การบำรุงรักษาที่ทุกคนมีส่วนร่วม (Total Productive Maintenance: TPM) เรียนเสริม วันที่ 15 มีนาคม 2552

ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th
หรือติดต่อ แผนกการศึกษาทางไกล มหาวิทยาลัยชั้นโบ
โทร. 0 2717 3000 ต่อ 741-745

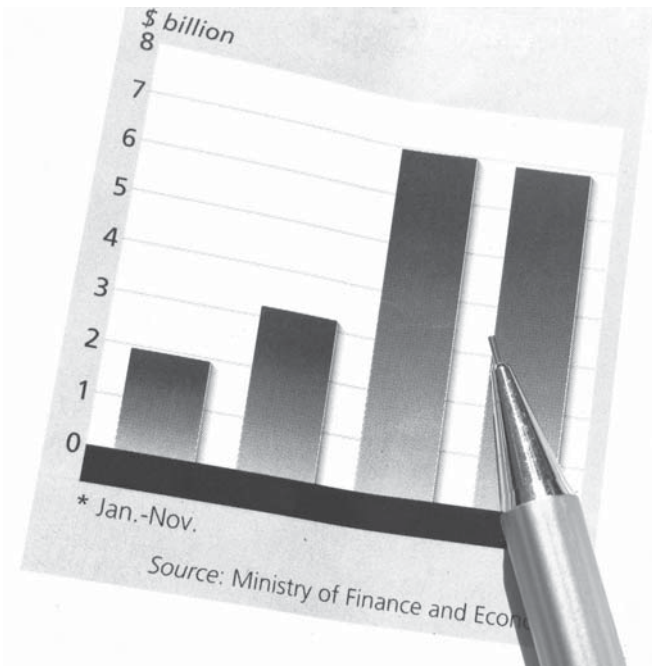
หลักสูตรด้านบริหารการผลิตในเดือนมกราคม:-

- เทคนิคการลดต้นทุนด้วย MUDA MURI MURA
 - Warehouse Management
 - กลยุทธ์การจัดสมดุลสายการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ
 - เทคนิคการป้องกันความผิดพลาดในกระบวนการผลิต
 - ระบบการผลิตแบบลีน
 - การบริหารการจัดส่งสินค้าที่มีประสิทธิภาพ
 - การกำหนดตารางการผลิตหลักและการวางแผนกำลังการผลิตขั้นต้น
 - การประยุกต์ใช้ Excel ในการบริหารพัสดุและสินค้าคงคลัง
 - บริหารงานหน้างานด้วย 3 Gen และ 5 Why
 - การจัดระบบคลังสินค้าและพัสดุดตามมาตรฐาน ISO9001:2000
 - การประยุกต์เทคนิควิศวกรรมอุตสาหกรรม (IE Techniques)
 - เทคนิคการจัดทำรายการมาตรฐานบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์การผลิต (เชิงปฏิบัติ)
 - การหล่อลื่นเครื่องจักรในงานอุตสาหกรรม
 - 5ส กับการเพิ่มผลผลิต
 - ประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์บริหารระบบวัสดุอะไหล่ซ่อมบำรุงและวัสดุคงคลัง
 - การปรับปรุงงานเพื่อลดความสูญเสีย (TPM: Focused Improvement)
 - การวางแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลเชิงป้องกัน
 - การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วย Why-Why, CE, PM
 - การบำรุงรักษาและควบคุมระบบเครื่องปรับอากาศ
- ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th
หรือติดต่อ Call Center 0 2717 3000 ต่อ 81

บุคลิกภาพของคนในองค์กร ที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรมีจุดรวม (Focus) จุดเดียวกัน ทิศทางเดียวกันและหล่อเลี้ยงให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดีและรักองค์กร อันจะเป็นหัวใจสำคัญที่เป็นแรงผลักดันจากภายในของพนักงานทุกคนให้นำพาองค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

2. Strategy กลยุทธ์องค์กร จาก Shared Values จะทำให้เราเห็นภาพอนาคตที่ชัดและทำอย่างไรถึงจะสามารถทำให้ภาพที่เป็นความฝันให้เป็นจริง ภูเขาแห่งความสำเร็จอยู่ตรงจุดไหน หรือ เรียกว่า กลยุทธ์ สถานะภาพองค์กรอยู่ตำแหน่งไหน ในมุมมองของลูกค้า ลูกค้าคือใคร ต้องส่งมอบอะไรให้ลูกค้าและถ้าจะยกระดับความสามารถเชิงแข่งขันองค์กรไปยังเป้าหมายที่ต้องการต้องทำอะไรเป็นประเด็นสำคัญ

3. Structure โครงสร้าง จากกลยุทธ์จะเห็นว่าจะต้องจัด



องค์กรอย่างไรให้ตอบสนองต่อกลยุทธ์ คือ องค์ประกอบที่กำหนดขึ้นเพื่อรองรับกระบวนการ โดยเฉพาะโครงสร้างจะกำหนดถึงสายการบังคับบัญชา ขอบข่ายหน้าที่ ผู้รับผิดชอบเพื่อผลักดันให้กระบวนการหรือโครงการนั้นประสบความสำเร็จเปรียบเสมือนโครงกระดูก หากโครงกระดูกพิการ ย่อมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการบริหารงาน หัวข้อนี้ถือได้ว่าสำคัญและเป็นจุดอ่อนของการบริหาร โดยส่วนใหญ่จะไม่มีโครงสร้างรองรับหรือมีแต่ก็เป็นโครงสร้างที่ไม่แข็งแรง เช่น เป็นงานฝาก ตัวบุคคลดูแลในลักษณะคอขวด หรือ ระบบต่อท่อสั่งต่อกันลงมา ไม่ใช่โครงสร้างแบบปิรามิดที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการของแต่ละระดับ ขาดประสิทธิภาพ ทำให้บริหารอย่างไรก็ไม่คืบหน้า

4. System เมื่อมีโครงสร้างที่เป็นทางการและแข็งแรงแล้ว สิ่งที่จะต้องกำหนดต่อมาก็คือ ระบบ ทำอย่างไรที่จะทำให้นั้นดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การจัดตั้งที่จะเป็นปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการและผลผลิต รวมถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ การป้อนกลับของข้อมูลไปยังปัจจัยป้อนเข้า เพื่อปรับปรุงกระบวนการ รวมถึงปัจจัยภายนอกที่จะสนับสนุนให้การดำเนินการราบรื่น ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เช่น ระบบการเงิน ระบบการจัดการพัสดุดคงคลัง ระบบบัญชี ระบบสารสนเทศ รวมระบบการตรวจสอบประเมินผล ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

5. Style คือ วิธีการบริหาร แนวทางการบริหารขึ้นอยู่กับค่านิยมของผู้บริหารสูงสุด ค่านิยมเกิดจากพื้นฐานการศึกษา

ประสบการณ์ การเลี้ยงดู ความเชื่อ เป็นตัวหล่อหลอมให้เกิดเป็น ค่านิยม วิธีการหรือแบบบริหารจึงขึ้นกับค่านิยมของแต่ละบุคคล เช่น ถ้าเป็นแบบตะวันตกจะเน้นเรื่องการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดด ด้านตะวันออกจะเน้นการปรับปรุงอย่างค่อยเป็นค่อยไป เป็นส่วนใหญ่ เป็นต้น หรือ บางองค์กรจะใช้ระบบการบริหารแบบ TQM, TPM หรือ Lean ขึ้นกับเป้าหมายที่ต้องการ

6. Staff เป็นองค์ประกอบที่เป็นประเด็นสำคัญ คือ

บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีเป็นหลัก หากได้บุคลากรที่เก่ง ยิ่งเป็นเรื่องที่ดี แต่ถ้าให้เล็อกจะต้องมีทัศนคติที่ดีเป็นอันดับแรก จากหลักคิดที่ว่า “คนดีที่ไม่เก่งฝึกให้ได้ดี แต่คนเก่งที่เลว ฝึกให้ดียาก” ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น

7. Skill ทักษะความชำนาญงาน พูดัง่ายๆ คือ บุคลากร

ทุกคนจะต้องถูกพัฒนาความสามารถถึงขั้นกระปืออยู่ที่ใจ เพราะมี สุภาษิตกล่าวไว้ว่า Skills make money หรือสุภาษิตแบบญี่ปุ่น คือ “เวลาทำงานอย่าให้คิด เวลาคิดอย่าให้ทำงาน” หมายความว่า เวลาทำงานจะต้องทำด้วยความชำนาญ ถ้ามัวแต่คิดว่า จะทำอะไรต่อดี จะต้องเอาออกจากสายการผลิตทันที เพราะจะสร้างปัญหาแสดงว่ายังไม่มี ความชำนาญเพียงพอ แต่เวลาคิดอย่าให้ทำงาน หมายถึง เวลาประชุม เวลาเรียน อบรม เขาให้คิด เรียนเต็มที่ แต่โดยส่วนใหญ่พนักงานไทยจะขยันทำงานทันที เองานมาทำในห้องประชุม ไม่ใส่ใจสาระสำคัญ หรือมัวแต่ ไทรอศัพท์เยอะ สั่งงานตลอดเวลา แต่เวลาทำงานจริงๆ ก็เอาแต่



หลักสูตรด้านความปลอดภัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อมประจำเดือนมกราคม:-

- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ 42 ชั่วโมง
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับเทคนิค
- ผู้ควบคุมประจำหม้อน้ำและหม้อต้มที่ใช้ของเหลวเป็นสื่อ นำความร้อน

ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th

หรือติดต่อ Call Center 0 2717 3000 ต่อ 81

หลักสูตรในเดือนมกราคมที่น่าสนใจ:-

- Failure Mode and Effect Analysis: FMEA Fourth Edition
- การออกแบบการทดลอง
- จิตสำนึกด้านคุณภาพ (Quality Awareness)
- การจัดทำระบบมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยของอาหารตามมาตรฐาน GMP
- Corrective Action/Preventive Action by 8D Techniques
- การวิเคราะห์ระบบการวัด: Measurement System Analysis
- การศึกษาความสามารถของกระบวนการ
- Basic QC Circle: กลุ่มปรับปรุงคุณภาพ
- ISO/TS16949:2002 Internal Auditor Training
- เจาะลึกเทคนิคสถิติสำเร็จรูปใน Excel เพื่อพัฒนาคุณภาพ
- การตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีชักตัวอย่างเพื่อการยอมรับ
- เทคนิคการประชุมกลุ่ม QCC ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ
- การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการเอกสารระบบคุณภาพตามมาตรฐาน ISO9001:2000
- การวางแผนคุณภาพผลิตภัณฑ์ล่วงหน้า (Advanced Product Quality Planning: APQP Second Edition)
- QC TECHNIQUES (QC 7 TOOLS)
- TQM สำหรับหัวหน้างาน
- การค้นหาปัญหาและเลือกหัวข้อเรื่องแบบ QCC
- เทคนิคการวิเคราะห์สาเหตุรากเหง้าสำหรับวิศวกร
- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ISO9001:2000 และการนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กร
- หลักการประยุกต์ใช้ PLC ในงานอุตสาหกรรม Part I

ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th

หรือติดต่อ Call Center 0 2717 3000 ต่อ 81

หลักสูตร Public Training ที่น่าสนใจ:-

- Competency Based Training Analysis ปรับแนวคิดด้านการจัดการฝึกอบรมของนักฝึกอบรมให้ทันต่อการปรับตัวในการแข่งขัน (วันที่ 23-24 มกราคม 2552)
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค (วันที่ 26-28 มกราคม 2552)
- การใช้ Six Pack สำหรับผลิตภัณฑ์ใหม่ในระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 ในระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2002 (วันที่ 30-31 มกราคม 2552)

ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th
หรือติดต่อ Call Center 0 2717 3000 ต่อ 81

หลักสูตรใหม่ในเดือนมกราคมที่น่าสนใจ:-

- 5S Roadmap for Office Improvement (วันที่ 12-13 มกราคม 2552)
- การวิเคราะห์และป้องกันความไม่พึงพอใจของลูกค้าสำหรับงานบริการโดยใช้เทคนิค (15 มกราคม 2552)
- Performance Improvement by compact TQM Model (20 มกราคม 2552)
- 8th TPM Pillar : Safety & Environment (22 มกราคม 2552)

ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th
หรือติดต่อ Call Center 0 2717 3000 ต่อ 81

**โครงการเกี่ยวเนื่องผลการฝึกอบรมสู่การเกี่ยวขุมปฏิบัติการ
ความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
กับ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)**

เปิดรับนักศึกษาใหม่ หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (การจัดการผลิตทางอุตสาหกรรม)

เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้กับผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ได้นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตนเอง เนื่องจากผู้เรียนสามารถสะสมหน่วยกิตด้วยการเทียบโอนได้ถึง 3 รูปแบบ

- เทียบโอนจากประสบการณ์การทำงาน หรือการฝึกอบรมย้อนหลัง 3 ปี
- เทียบโอนจากผลการฝึกอบรมที่ ส.ส.ท.จัดฝึกอบรมให้ตามโครงสร้างหลักสูตร
- เทียบโอนจากผลการเรียนทางไกล เรียนทางไกลกับส่วนการศึกษาทางไกล(มหาวิทยาลัยชั้นโน) ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต ตัวอย่าง อสบ. (การจัดการผลิตทางอุตสาหกรรม) รับสมัครนักศึกษาตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาปีละ 2 ครั้ง (เดือนมิถุนายนและเดือนตุลาคม)

ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th
หรือติดต่อ 0 2717 3000 ต่อ 743, 744 คุณจิรติและคุณมาลินี

ทำเล่นๆ คุยสนุก คนไทยคือเหมือนแมว ชอบทำตรงกันข้าม เรื่องเล่นๆ ทำจริงจัง เรื่องจริงจังทำเล่นๆ

ท่านก็ลองเอาวิธีการแบบ McKinsey ของ Tom Peters และ Robert ประเมินองค์การของท่านว่ามีจุดอ่อนจุดแข็งจุดใดจุดอ่อนก็เสริมให้เป็นจุดแข็ง จุดแข็งก็เสริมให้แข็งยิ่งกว่าคู่แข่ง ต้องนำวิกฤตสร้างเป็นโอกาส ปีหน้าคงต้องทำงานกันหนักทั้งปี หวังว่าท่านจะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดในสภาวะภายนอกที่ย่ำแย่ได้อย่างยั่งยืน ถือว่า “กำลังใจ” เป็นของขวัญปีใหม่ที่คุณต้องการในปีนี้

