



กิจกรรมในการพัฒนา และการประเมินผล ทำให้คิอพร้อมต่อการพัฒนา

สุทิ บุญประกอบ

thiti@tpa.or.th

ผู้เชี่ยวชาญอุตสาหกรรม ส.ส.ก.

การพัฒนาที่จะเกิดประโยชน์ สิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดคือ **ความรักตัวเอง** เมื่อเกิดความรักตัวเอง เป้าหมายในการทำงาน หรือการมองเห็นภาพในอนาคตก็จะเกิดขึ้น เมื่อมีเป้าหมายหรือภาพในอนาคตสิ่งที่ตามมา คือ ทำอย่างไรถึงจะไปสู่เป้าหมายนั้น ตรงนี้เองจะเป็นที่มาของการพัฒนา **การรักตัวเองนั้น** ต้องรู้จักการตั้งคำถามว่า ปัจจุบันเราทำอะไรและสิ่งที่เราในปัจจุบันนี้จะสร้างผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคตหรือไม่และคำถามที่สำคัญต่อไป คือ **เรามีความมั่นใจในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาหรือไม่**

ถ้าจะให้คนมีความพร้อมต่อการพัฒนาจะต้องสร้างความรู้สึกให้คนที่เราจะพัฒนาว่าการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวเอง (เพราะมีความรักตัวเอง) ส่วนประโยชน์ขององค์กรนั้นเอาไว้ที่หลังในการที่จะพูดถึงก็น่าจะดีกว่า...

ธรรมชาติของคนเราจะทำก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นจะเกิดประโยชน์ต่อตัวเขา จะมาก หรือจะน้อยก็ตามให้คิดในมุมนี้ก่อน เมื่อพนักงานมีความรักตัวเองสุดท้ายก็จะเกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่สุด เพราะความรักตัวเองของแต่ละคนจะเป็นพลังร่วม (Synergy) ที่ขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ...แต่มีเงื่อนไขจำเป็นที่ต้องจัดทำคือ **วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรต้องมีชัดเจน** สื่อให้ทุกคนในองค์กรทราบอย่างเข้าใจและทั่วถึง

การออกแบบการพัฒนา จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นว่าทำอะไรถึงจะตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างเป็นจริงและในขณะเดียวกันจะต้องเป็นไปในทิศทางที่องค์กรกำหนด

การพัฒนาจึงไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ควรจะมีหลากหลาย เช่น

หลักสูตรสัมมนาที่น่าสนใจ:

หัวข้อ: วัฒนธรรมการทำงานร่วมกับคนไทย สำหรับผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

วันที่ 24 เมษายน 2552 เวลา 09.00-16.30 น.

ณ ห้องสัมมนา โรงแรมอิมพีเรียล ราชา สุขุมวิท 26

ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ทางการค้ายาวนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน ภาคอุตสาหกรรมญี่ปุ่นได้ย้ายฐานเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ทำให้คนไทยและคนญี่ปุ่นมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งหากไม่พยายามทำความเข้าใจทางด้านวัฒนธรรมของกันและกันก็อาจก่อปัญหาได้เช่นกัน

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) เป็นองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น เห็นถึงความสำคัญดังกล่าวเพื่อสานสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น จึงได้จัดหลักสูตรนี้ขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและพนักงานชาวไทยอันจะส่งผลไปสู่การดำเนินชีวิตและการทำงานที่มีความสุข สนุกกับการทำงานและงานสัมฤทธิ์ผลด้วย

Cross-Cultural, 1-2 April 2009, 09.00-16.30 At The Windsor Suites Hotel Bangkok

The "Cross-Cultural Course" is designed for Expats to understand Thai culture and Thai ways. The course is intended to offer practical guidance and tailor to meet requirements of the participants. A forum of discussion between Expats and Thai managers, in the form of group work, is designed so that the two parties will have opportunities to express and discuss their concerns for better understanding and future working.

ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

www.tpif.or.th หรือสอบถาม Call Center 0-2717-3000 ต่อ 81

Human Development

- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- การดูงาน (Study Mission)
- การจัดโปรแกรมการศึกษา (Education Program)
- การมอบหมายให้อ่านหนังสือตามที่กำหนด (Reading Assignment)
- การส่งเอกสารให้สรุปทำรายงานเสนอ (Forced Reading)
- การให้คำปรึกษา (Counseling)
- การจัดให้มีเพื่อนผู้มีประสบการณ์ร่วมทำงาน (Buddy)

สำหรับหลักการ **กระบวนการออกแบบพัฒนา** ผมขอแนะนำเสนอในฉบับต่อไป ส่วนในฉบับนี้ผมขอขยับไปในประเด็นเรื่องการประเมินผลการพัฒนา หรือการอบรมก่อน เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าเราจะพัฒนาด้วยวิธีใด รูปแบบใด ควรจะต้องมีการประเมินเพื่อดูว่ากิจกรรมที่เราทำลงไปนั้นมีผลลัพธ์เป็นเช่นไร สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้หรือไม่เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการประเมินผลสามารถทำได้โดย

1. ก่อนการทำกิจกรรม
2. ขณะทำกิจกรรม
3. ทันทีที่สิ้นสุดกิจกรรม
4. หลังเสร็จสิ้นกิจกรรม (ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาที่ถือว่าการติดตามประเมินผล)

คำว่า กิจกรรม ในที่นี้ หมายถึง การอบรม การพัฒนา หรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น

การประเมินผล จะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น
 - การจัดกิจกรรมครั้งนี้ ระยะเวลา วัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร มีความเหมาะสมเพียงพอ



หรือไม่

- กิจกรรมมีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้หรือไม่

- การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรเป็นเช่นไร

- บรรยากาศ สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่จัดอบรม เอื้อต่อการเรียนรู้หรือไม่

2. ความรู้ (Knowledge) ที่ได้รับของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นการประเมินว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาสาระของการอบรมมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำได้โดย

- ประเมินความรู้เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมว่ามีความรู้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

- ประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมกิจกรรมและการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประ-

บรรยายหลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพและการบรรยายพิเศษการบริหารองค์การเพื่อให้อยู่รอดอย่างยั่งยืน

วันอังคารที่ 28 เมษายน 2552 เวลา 9.00-16.30 น. ณ อาคารสถาบันส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ซอยพัฒนาการ 18

เพื่อให้รากฐานขององค์การมีความมั่นคง สามารถอยู่รอดในทุกสภาวการณ์ ระบบในการบริหารองค์การถือว่าเป็นหัวใจสำคัญและปัจจัยที่ทำให้ระบบขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ “บุคลากร” และการพัฒนาบุคลากรที่สามารถวัดผลได้ชัดเจนเป็นรูปธรรมสำหรับทุกธุรกิจและอุตสาหกรรม คือระบบการบริหารงานแบบ unique ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ โดยการรวมระบบบริหารงานที่เป็นพื้นฐานประยุกต์เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรจนได้มาเป็น “Unique Organization” ที่จะเป็นการต่อยอดศักยภาพเชิงแข่งขันขององค์การให้สามารถยืนหยัดอย่างยั่งยืนและมุ่งสู่มาตรฐานสากล

หัวข้อการบรรยาย

- การบริหารงานเพื่อให้อยู่รอดอย่างยั่งยืน แบบ Unique Organization
- การพัฒนาองค์การด้วยการพัฒนา “บุคลากร”
- ความเหมือนและแตกต่างระหว่าง TQM, TPM, OEE, Lean and 5S
- หลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพ KANO Award, OEE Award, Thailand 5S Award, Lean Award, QCC Prize and Kaizen Award

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

หรือ e-mail: award@tpa.or.th

หลักสูตร Public Training ที่น่าสนใจ:

หมวดการบริหาร

- การสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกในการทำงาน ด้วยวิธีการ 7Q (วันที่ 19 พ.ค. 52)
- “ผู้นำ” อย่างไรที่ลูกน้องต้องการ (วันที่ 21-22 พ.ค. 52)
- การบริหารการเปลี่ยนแปลงและเวลาด้วยสมองสองซีก (วันที่ 27 พ.ค. 52)
- การวินิจฉัย ตัดสินใจ สั่งการ เพื่อการแก้ไขปัญหา (วันที่ 29 พ.ค. 52)

หมวดคอมพิวเตอร์ประยุกต์

- วิธีเพิ่มผลงาน ลดความซ้ำซ้อนของงานด้วย Excel VBA (วันที่ 27- 29 พ.ค. 52)

หมวดการลดต้นทุนและลดความสูญเปล่า

- กำลึงการผลิตขั้นต้น (MPS & RCCP) (วันที่ 13-14 พ.ค. 52)
- การบริหารการจัดส่งสินค้าที่มีประสิทธิภาพ (วันที่ 15 พ.ค. 52)
- เทคนิคลดต้นทุนด้วย MUDA MURI MURA (วันที่ 19 พ.ค. 52)
- TPM : Autonomous Maintenance (วันที่ 19 พ.ค. 52)
- การลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วม (วันที่ 20 พ.ค. 52)
- Kaizen for Automation (KARAKURI KAIZEN) (วันที่ 21 พ.ค. 52)

หมวดคุณภาพ

- Control Plan Clinic for ISO/TS16949:2002 (วันที่ 23 พ.ค. 52)
- จิตสำนึกด้านคุณภาพ (วันที่ 28 พ.ค. 52)
- การใช้ Six Pack ในการจัดทำเอกสารสำหรับชิ้นส่วนใหม่ในระบบบริหารคุณภาพ ISO16949 (วันที่ 30 พ.ค. 52)

ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

www.tpf.or.th หรือสอบถาม Call Center 0-2717-3000 ต่อ 81

โยชน์ต่องานที่ทำ หรือรับผิดชอบ

วิธีการคือ

การติดตามประเมินผลจากแผนปฏิบัติการ (Training Evaluation by Action Plan Approach) เป็นการมอบหมายให้ทำกิจกรรมหรือโครงการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ที่ได้รวมกำหนดไว้

1. วัดความสามารถ (Competence)

วัดจากคะแนนหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

2. วัดความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) วัดคะแนนเปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

ตัวอย่าง วัดความสัมฤทธิ์ผล เช่น ผู้เข้าอบรม 2 คน มีคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรมที่ 80 เท่ากัน แต่คะแนนก่อนการฝึกอบรมคนที่หนึ่ง 20 คะแนน คนที่สอง 30 คะแนน คนที่หนึ่งจะมีความสัมฤทธิ์ผลมากกว่าคนที่สอง

3. พฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

● ประเมินพฤติกรรมเพื่อดูว่าผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานดีขึ้นหรือไม่

● ผู้เข้ารับการอบรม นำเอาความรู้



Human Development

ต่างๆ ไปใช้ให้เกิดผลในการปฏิบัติได้หรือไม่เพียงใด
สำหรับการประเมินพฤติกรรมนี้ สามารถนำไปเปรียบเทียบกับ
Competency ของตำแหน่งงานต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ได้ (ถ้าบริษัทได้จัด
ทำไว้)

4. ผลลัพธ์ (Business Result)

ประเมินผลลัพธ์เพื่อดูว่าสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมสามารถ
นำไปปฏิบัติงงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อบริษัทอย่างไร ทั้งในแง่ของ
คุณภาพ ลดต้นทุน การส่งมอบ การบริการ ความปลอดภัยและอื่นๆ ที่
เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัท **การวัดผลลัพธ์** สามารถวัดได้จากเงิน
ลงทุน หรือค่าใช้จ่ายของกิจกรรมเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้

แหล่งข้อมูลที่น่าสนใจประเมินผล

ระดับ 1: จากผู้เข้าร่วมกิจกรรม วิทยากร โดยแบบสอบถาม
การสำรวจ การสัมภาษณ์

ระดับ 2: จากผู้เข้าร่วมกิจกรรม วิทยากร โดยแบบสอบถาม
การสำรวจ การสังเกต การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ ฝึกปฏิบัติ

ระดับ 3: จากผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน โดย
แบบสอบถาม การสำรวจ การสังเกต การสัมภาษณ์ ผลการประเมินผล

หลักสูตร: วิศวกรรมคุณค่า (Value Engineering: VE)

เรียนเสริมวันที่ 24 พฤษภาคม 2552

กิจกรรมที่ทําอยู่แต่ละวันภายในบริษัทนั้นได้ใช้ความ
พยายามอยู่อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาหรือการปรับปรุง
ผลิตภัณฑ์และการทำงาน เพื่อให้สนองความต้องการของลูกค้าและ
ให้บริษัทมีกำไร แน่นอนความพยายามดังกล่าวเหล่านี้มีใช้ทําอยู่
เฉพาะคนเพียงกลุ่มเดียว แต่เป็นสิ่งที่ผู้ทํางานอยู่ในบริษัททุกคนจะ
ต้องทําร่วมกัน

การรวมความพยายามของคนจำนวนมากให้ได้ผลอย่างมี
ประสิทธิภาพนั้น เทคนิคการจัดการที่บริษัทส่วนใหญ่ใช้กันอยู่ก็คือ
VE ถ้าคนจำนวนมากในบริษัทได้เรียนรู้ VE แล้ว และได้นำไปใช้งานใน
สถานประกอบการที่ตนเองทําอยู่ ก็จะสามารถหวังได้ว่ากิจกรรมใน
บริษัทจะดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่คุณวิระพจน์และคุณชัชวาลย์

โทร.02-717-3000 ต่อ 741-745

พบกับองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพต่างๆ มานำเสนอ Best Practice เพื่อฉลองครบรอบ 36 ปี ส.ส.ท.

ในวันที่ 13-15 พฤษภาคม 2552 ณ ศูนย์การประชุมนานาชาติ BITEC บางนา

วันพุธที่ 13 พฤษภาคม 2552

- เสวนาหลักเกณฑ์รางวัล Thailand 5S Award, OEE Award และ TPM Excellence Award
- Best Practice องค์การที่ได้รับรางวัล
 - ➡ Thailand 5S Award
 - ➡ OEE Award
 - ➡ TPM Excellence Award

วันพฤหัสบดีที่ 14 พฤษภาคม 2552

- เสวนาหลักเกณฑ์รางวัล Thailand Kaizen Award, TPA Lean Award
- Best Practice บุคคล Small Group และองค์การที่ได้รับรางวัล
 - ➡ Thailand Kaizen Award
 - ➡ Kaizen Suggestion System Award
 - ➡ TPA Lean Award

วันศุกร์ที่ 15 พฤษภาคม 2552

- เสวนาหลักเกณฑ์รางวัล Thailand Quality Prize, KANO Award
- Best Practice QCC ประเภทต่าง ๆ และองค์การที่ได้รับรางวัล
 - ➡ QCC ประเภท
 - ▶ Task Achiceving
 - ▶ Manufacturing
 - ▶ Service
 - ➡ KANO Award

ท่านที่สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.tpif.or.th หรือ
สอบถาม Call Center 0-2717-3000 ต่อ 81 หรือ e-mail: award@tpa.or.th

ขีดความสามารถ (Competency) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระดับ 4: จากหัวหน้างาน ผู้เกี่ยวข้อง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผลการประเมินผลขีดความสามารถ (Competency) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลตัวชี้วัด KPI การประเมินผล Cost/Benefit Ratio, Return on Investment เปรียบเทียบผลที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม **TPA**

อ่านต่อฉบับหน้า

หลักสูตร: ทัศนศึกษาชมโรงงานที่ประสบความสำเร็จด้าน 5ส และ Visual Control ณ บริษัท กรุงเทพผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด (ได้รับรางวัล Golden Award: Thailand 5S Award 2008) วันศุกร์ที่ 24 เมษายน 2552

วัตถุประสงค์

- เพื่อทราบหลักการเบื้องต้นในการนำหลักการ 5ส มาประยุกต์ใช้ในการ เพิ่มผลผลิต
- เพื่อเยี่ยมชมผลงานการดำเนินงานหลัก 5ส เพื่อนำความรู้และเทคนิคต่างๆ ไปปรับใช้ในองค์กรของตนเอง
- เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ ในการใช้เครื่องมือบริหารงานระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทฯ รวมถึงผู้เข้าร่วมทัศนศึกษาดูงานด้วยกันเอง

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ คุณวีระพงษ์และคุณขวัญชัย โทร.02-717-3000 ต่อ 741-745

หลักสูตร: ทัศนศึกษาชมโรงงานที่ประสบความสำเร็จด้าน 5ส และ Visual Control ณ บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด (ได้รับรางวัล Golden Award: Thailand 5S Award 2006) วันพุธที่ 13 พฤษภาคม 2552

บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์และฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เป็นนโยบายที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุภารกิจที่เชื่อมด้วยคุณภาพ ส่งมอบตรงเวลา มีความรวดเร็ว สะอาด ปลอดภัย ใส่ใจในสิ่งแวดล้อมด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จจึงมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ให้ผลการดำเนินงานของบริษัทมีประสิทธิภาพสูงสุด ลดความสูญเสียพลังงาน เครื่องจักรและบุคลากร
2. ปรับปรุงพื้นที่การปฏิบัติงาน เครื่องจักรและวิธีการปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด
3. นำระบบ IT ไปใช้ทั่วทั้งองค์กร

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่คุณวีระพงษ์และคุณขวัญชัย โทร. 02-717-3000 ต่อ 741-745

**“เรียนรู้ตลอดชีวิต...เพิ่มพูนความคิดอย่างยั่งยืน”
กับการศึกษาทางไกล (มหาวิทยาลัยชินโน)**

Congratulations



ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ขอแสดงความยินดีกับบัณฑิตใหม่ จากโครงการเทียบโอนวุฒิการศึกษา จากการฝึกอบรมและสะสมประสบการณ์ รุ่น 2 ของสมาคมฯ ในการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร คณะอุตสาหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2552 ที่ผ่านมา

โครงการเทียบโอนวุฒิปริญญาตรี เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ในการรับสมัครบุคลากรภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่ต้องการเพิ่มศักยภาพด้านการศึกษาตามอัธยาศัยจากการเทียบโอนประสบการณ์ การฝึกอบรม วุฒิบัตร ประกาศนียบัตร ทำการสอบเพื่อวัดผลการศึกษาตามคณะกรรมการกำหนด

จากความมุ่งมั่นของการศึกษาในทุกวันอาทิตย์ตลอดระยะเวลา 2.5 ปี ทำให้พวกเขาได้มีวันนี้ วันแห่งความสำเร็จในการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ซึ่งเป็นวันที่ภาคภูมิใจให้กับตนเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและรุ่นน้องอีก 10 รุ่น ที่กำลังจะจบการศึกษา ได้สามารถพัฒนาสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาการทำงาน อันสร้างสมประสบการณ์ที่แข็งแกร่งอย่างยั่งยืนของประเทศชาติ...ท่านล่ะ! ต้องการพบความสำเร็จดังเช่นพวกเขาเหล่านั้นหรือไม่ อย่ารอช้ากับความฝันที่เป็นจริงด้านการศึกษากับการเป็นนักศึกษาเทียบโอนกับ ส.ส.ท. และ ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รุ่น 11 ภายในเดือนตุลาคม 2552 นี้และเตรียมพบการเทียบโอนวุฒิคณะบริหารธุรกิจจากการเรียนและปฏิบัติตามอัธยาศัยของ ส.ส.ท. เร็วๆ นี้

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ แผนกการศึกษาทางไกล (มหาวิทยาลัยชินโน) คุณมาลินี ภูทอง และ คุณจิรติ สรรเสริญ โทรศัพท์ 0-2717-3000 ต่อ 743-745 โทรสาร 0-2717-3605, 0-2719-9481-3

ขอเชิญผู้สนใจส่งผลงาน Kaizen เข้าร่วมประกวดในงาน Thailand Kaizen Week 2009



ประเภทของรางวัล

Kaizen Suggestion System Award (ประเภทบุคคล)

- ☀ Golden for KSS Think out of the box Award จำนวน 1 รางวัล
- ☀ Silver for KSS Award จำนวน 4 รางวัล
- ☀ KSS Trophy สำหรับหน่วยงานที่มีผลงานเข้ารอบสุดท้ายเป็นจำนวน 3 รางวัล ขึ้นไป

รับสมัครแล้ววันนี้ ถึง 15 พฤษภาคม 2552

Automation Kaizen Award

- ☀ Golden 1 รางวัล
- ☀ Silver 2 รางวัล
- ☀ Bronze 2 รางวัล
- ☀ Excellence Technique 1 รางวัล

กรณีผ่านเข้ารอบตรวจผลงาน ณ สถานปฏิบัติงานจริง
บริษัทต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางและ
ค่าที่พัก (ถ้ามี) ของกรรมการตรวจผลงาน

รายละเอียดเอกสารสรุปผลงาน

นำเสนอสรุปรายละเอียดในกระดาษ A4 จำนวนไม่เกิน 20 หน้า (2 Sildes/1 หน้า) จำนวน 6 ชุด (เอกสารแต่ละหน้าควรมีรายละเอียดคำอธิบาย เพื่อช่วยในการอธิบายให้คณะกรรมการเข้าใจในสิ่งที่นำเสนอ) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สำเนาใบสมัครที่มีการรับรองจากผู้บริหารขององค์กรแล้ว
2. ชื่อผลงาน และเจ้าของผลงาน
3. แนะนำผลงาน แนวคิดที่มา และมูลเหตุขงใจ
4. ข้อมูลสภาพของปัญหาสาเหตุและภาพประกอบ
5. แนวความคิดในการปรับปรุงงาน รวมถึงจุดเด่นทางด้านเทคนิค
6. การดำเนินการ กระบวนการ Kaizen รวมถึง รูปภาพก่อนและหลังปรับปรุง
7. ข้อมูลเปรียบเทียบผลลัพธ์หลังจากนำมาใช้ โดยเน้นให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลงาน ในลักษณะการตรวจสอบผลของ P, Q, C, D, S, M, E หรือดัชนีตัวอื่นที่เหมาะสมในรูปแบบตัวเลขเชิงสถิติที่ชัดเจน
8. สรุปผลเป็นมาตรฐานการใช้งาน
9. เอกสารแสดงถึงการจดสิทธิบัตร (ถ้ามี)
10. แผนงานการปรับปรุงในอนาคต (ถ้ามี)

ค่าลงทะเบียนส่งผลงานเข้าร่วมประกวด

- ค่าลงทะเบียน ประเภท Automation Kaizen (ทีม) 1,500 บาท / 1 ผลงาน (ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)
- ค่าลงทะเบียน ประเภท Kaizen Suggestion System (บุคคลทั่วไป, นิติบุคคล) 500 บาท / 1 ผลงาน (ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)
- ค่าลงทะเบียน ประเภท Kaizen Suggestion System นิสิต นักเรียน นักศึกษา ฟรี
- เฉพาะประเภท Automation Kaizen กรณีผ่านเข้ารอบการตรวจผลงาน ณ สถานปฏิบัติงาน 5,000 บาท (ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) โดยองค์การจะต้องจัดยานพาหนะและที่พัก (ถ้ามี) ในการรับรองคณะกรรมการในการตรวจผลงาน ณ สถานปฏิบัติงาน

เมื่อส่งผลงานเข้าร่วมประกวดแล้ว

1. วันที่ 3 มิถุนายน 2552 ประกาศผลการตัดสินรอบเอกสาร ที่ www.tpif.or.th
2. วันที่ 8-12 มิถุนายน 2552 นำเสนอผลงานรอบคัดเลือกสำหรับ Kaizen Suggestion System ที่ผ่านรอบเอกสาร ณ ห้องสัมมนา 3C อาคารสถาบันส่งเสริมเทคโนโลยี ซอยพัฒนาการ 18 ประกาศผลวันที่ 16 มิถุนายน 2552 ที่ www.tpif.or.th
3. วันที่ 23 มิถุนายน ถึง วันที่ 3 กรกฎาคม 2552 ตรวจผลงาน Kaizen Automation (ทีม) ณ สถานปฏิบัติงาน ประกาศผลเข้ารอบชิงชนะเลิศวันที่ 10 กรกฎาคม 2552 ที่ www.tpif.or.th
4. วันที่ 26-28 สิงหาคม 2552 งาน Thailand Kaizen Week 2009

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่.....โทร. 0-2717-3000-29 ต่อ 772 คุณวัชรภรณ์, คุณสุปรียา 773

โทรสาร 0-2719-9481-3, 0-2717-3605 ติดตามรายละเอียดของงานได้ที่ www.tpif.or.th