

การฝึกอบรม... ออกแบบอย่างไรถึงตรงกับความต้องการ

ฐิติ บุญประกอบ

thiti@tpa.or.th

ผู้เชี่ยวชาญอุตสาหกรรม ส.ส.น.

จากฉบับที่แล้วผมรับปากไว้ว่า ในฉบับนี้จะขอกล่าวถึงการออกแบบการฝึกอบรม ซึ่งการออกแบบการฝึกอบรมที่ผมจะนำเสนอนี้เป็นการฝึกอบรมโดยเน้นไปที่ระดับผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน เป็นการฝึกอบรม หรือการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult learning)

ลักษณะการเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมของผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน หรือที่เรียกว่า Adult learning จะมีความสำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบการฝึกอบรม โดยลักษณะความต้องการ การเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมของผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน หรือผู้ใหญ่จะแตกต่างกับการเรียนรู้ของนักเรียน หรือนักศึกษา ตามโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย

การเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในวัยทำงานส่วนใหญ่ **ต้องการการมีส่วนร่วม** ในการเรียนรู้ หรือการอบรมนั้นๆ เสมือนหนึ่งให้โอกาสให้ผู้เข้าอบรม เข้าร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ ให้มีโอกาสดูแลความเห็นเกี่ยวกับการสร้างเนื้อหา การฝึกอบรม การร่วมทำกิจกรรมในระหว่างการอบรม ประเมินตนเองในผลการเรียนรู้ หรือการอบรมนั้นๆ

2. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ **ต้องการทราบว่าทำไมต้องเรียนรู้**

การเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในวัยทำงานส่วนใหญ่ ต้องรู้ประโยชน์ที่ได้รับของการเรียนรู้และในเวลาเดียวกัน ต้องการรู้ว่าถ้าไม่ได้รับการอบรม หรือการเรียนรู้ จะเสีย หรือไม่ได้รับประโยชน์อะไร

3. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ **ต้องการเป็นผู้รับผิดชอบ**



ขอเชิญส่งผลงานเข้าประกวดเพื่อรับรางวัล

- Thailand 5S Award
- Operational Efficiency and Effectiveness Award (OEE Award)
- TPA Automation Kaizen Award
- Kaizen Suggestion System Award

องค์กรที่มีรากฐานที่มั่นคง สามารถอยู่รอดในทุกสภาวะการณ์ ทั้งนี้เกิดจากระบบบริหารที่เน้น “การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร” เป็นสำคัญ รวมทั้งผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่น หากองค์กรของท่านวางรากฐานด้วย 5ส อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี สามารถส่งผลการดำเนินงานเพื่อเข้ารับ Thailand 5S Award

หากเป็นองค์กรที่ได้รับ Thailand 5S Award มาแล้ว หรือมีระบบบริหารงานด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถส่งผลการดำเนินงานเพื่อเข้ารับ Operational Efficiency and Effectiveness Award (OEE Award)

สำหรับทุกองค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการทำงาน ขอเชิญส่งผลงานเพื่อเข้ารับ Kaizen Suggestion System Award หรือ TPA Automation Kaizen Award กรณีที่เป็นผลงานประเภทกลุ่มในการปรับปรุงกระบวนการที่มุ่งไปสู่การระบบทั้งอัตโนมัติ หรือระบบอัตโนมัติด้วยการใช้ภูมิปัญญา

องค์กรที่สนใจสามารถดูรายละเอียดได้ที่

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

หรือ e-mail: award@tpa.or.th

หลักสูตร: ศึกษาศาสนาโรงงานการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพงานด้วย 5S, Visual Control
ณ บริษัท ไทยซัมมิก ฮาร์เนส จำกัด
วันหยุดสัปดาห์ที่ 28 พฤษภาคม 2552

การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นส่วนหนึ่งทำให้เกิดแนวทางการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ด้วยการนำเครื่องมือด้านเทคโนโลยี เครื่องมือบริหารประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะเครื่องมือพื้นฐานเช่น 5S, QCC, On the Job Training อดีตที่ไม่มีผู้นำเครื่องมืออื่นๆ มาเป็นส่วนผสม สภาพการทำงาน หรือความอยู่รอดยั่งยืนได้ด้วยนั้นไม่ได้เป็นเพียงบริษัทอย่างเดียว พนักงานต้องทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือช่วยจึงถูกหยิบยกมามากมาย อาทิ 3Mu/Muda/Muri/Mura และเทคนิค Problem Free Engineering ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมแพร่หลายเข้าใทุกกระบวนการทำงาน เพราะทำให้เกิดมุมมองการปรับปรุงให้นำสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม (Outcome) ได้อย่างต่อเนื่องและบริษัท ไทยซัมมิก ฮาร์เนส จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทที่ได้นำเทคนิคดังกล่าวเบื้องต้นประยุกต์ กระทั่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพงานได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบหลักการเบื้องต้นในระบบการเพิ่มผลผลิตและนำไปประยุกต์ใช้
2. เพื่อการเลือกใช้เครื่องมือเสริมการทำงานในขั้นตอนต่างๆ
3. เพื่อให้พนักงานจากกลุ่มต่างๆ ได้พบปะและแลกเปลี่ยนแนวความคิดเพื่อปรับปรุงประยุกต์ภายในบริษัท

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

คุณวีระพงษ์, คุณชัชวาลย์ โทร. 0-2717-3000 ต่อ 741-745



เรื่องผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ไม่ใช่ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง) ผู้สอนควรทำหน้าที่เป็น facilitator

5. ความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ได้อย่างดีนั้น ต้องทราบ หรือมองเห็นเป้าหมายในอนาคต เช่น เรียนรู้แล้วจะเติบโตในเส้นทางสายอาชีพ (Career path) หรือช่วยทำให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (performance improvement) ได้ดีขึ้น

6. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เน้นเรื่องงาน

เป็นศูนย์กลาง (Task centered)

การเน้นงานเป็นศูนย์กลาง จะแตกต่างกับการเรียนรู้ในระบบการศึกษา (Education) ที่เน้นในทฤษฎี เนื้อหาวิชาการ (Subject centered)

ตัวอย่าง ถ้าเน้นในทฤษฎี เนื้อหาวิชา

การที่บอกว่าต้องการเป็นผู้รับผิดชอบ คือ รับผิดชอบในการตัดสินใจที่จะเรียนรู้ หรือฝึกอบรม ซึ่งเป็นผลมาจาก การมีกรอบแนวความคิดเป็นของตัวเอง เชื่อมั่นในตัวเอง

4. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะนำประสบการณ์มาใช้ประกอบการเรียนรู้

ประสบการณ์ ถือว่า เป็นทรัพยากรที่สำคัญของ ของการเสริมสร้างการเรียนรู้ ดังนั้น การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ต้องเน้นให้ความสำคัญใน

การ ต้องเรียนรู้การใช้ไวยากรณ์ การแต่งประโยค การใช้คำนาม คำกริยา แต่การเรียนรู้โดยเน้นงานเป็นศูนย์กลาง ต้องการการเรียนรู้ในเรื่องการเขียนจดหมายธุรกิจ หรือการเขียนแผนการตลาดไปเลย โดยไม่ต้องการที่จะเรียนรู้ เหมือนที่เรียนรู้ในระบบการศึกษา

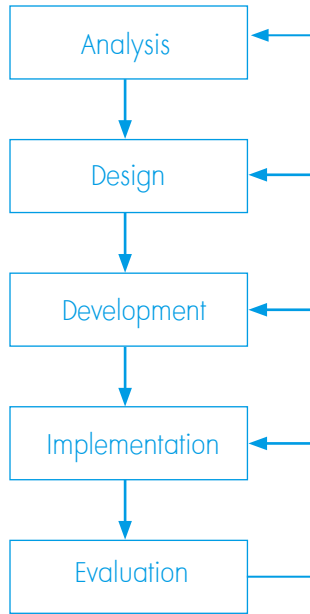
เมื่อทราบถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ข้างต้นก็พอที่จะเริ่มมองเห็นแล้วว่า เราควรจะออกแบบการฝึกอบรม หรือพัฒนาคนในองค์กรอย่างไร

Human Development

เพื่อความคมชัดแจ้งในการออกแบบการฝึกอบรม หรือการเรียน ได้สอดคล้องตรงความต้องการทั้งคนและทั้งองค์กร เราสามารถใช้ ADDIE Model เข้าไปใช้ร่วมกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

กระบวนการการออกแบบการฝึกอบรม ADDIE Model ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การปฏิบัติ (Implement) การประเมินผล (Evaluation)

ADDIE Model



การวิเคราะห์ (Analysis)

การวิเคราะห์เป็นขั้นตอนของการกำหนด จะเรียนรู้อะไร หรือบางครั้งขั้นตอนนี้จะเรียกว่าการวิเคราะห์ หรือประเมินความต้องการ (Need assessment) ของการฝึกอบรมก็ได้ โดยมีการวิเคราะห์ หรือพิจารณาข้อมูลในเรื่องประเด็นต่างๆ คือ

- เป้าหมายกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร กระบวนการต่างๆ ขององค์กรนั้นๆ และรวมถึงงานหลักๆ ที่สำคัญ
- กลุ่มเป้าหมาย บุคคลที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรม
- การกำหนด หรือระบุแนวทางการวัดผล การฝึกอบรม
- การกำหนดเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ รูปแบบการที่จะใช้ในการฝึกอบรม
- การประมาณการงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม

การออกแบบ (Design)

การออกแบบเป็นขั้นตอนของการกำหนด **จะเรียนรู้อะไร** นั้น หมายถึงการพัฒนาหลักสูตรของการฝึกอบรม ซึ่งรวมข้อมูลที่ต้องพิจารณา

- การกำหนดโครงสร้าง ลำดับขั้นตอน ของหัวข้อ หรือประเด็น เนื้อหาของการฝึกอบรม
- การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในแต่ละเรื่อง
- ลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรมในแต่ละเรื่อง

หลักสูตร: ทัศนศึกษาชมโรงงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพงาน ด้วย 5S และ Visual Control ณ บริษัท ที ไอ พี เอส จำกัด
วันพฤหัสบดีที่ 11 มิถุนายน 2552
(ได้รับรางวัล SILVER AWARD: THAILAND 5S AWARD 2007)

ท่ามกลางกระแสของการแข่งขันชิงรุกทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องนำพาธุรกิจของตนเองให้รอดและเจริญก้าวหน้า โดยมุ่งสู่ผลกำไรและความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งหนทางที่ผู้บริหารจะสามารถบรรลุผลสำเร็จในการสร้างผลกำไรแก่บริษัทได้ นั้น แนวทางหนึ่งที่สามารถทำได้ทันที คือ การลดต้นทุนและในการลดต้นทุนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำจัดความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นให้หมดไปอย่างสิ้นเชิง

การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นส่วนหนึ่งทำให้เกิดแนวคิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ด้วยการนำเครื่องมือด้านเทคโนโลยี เครื่องมือบริหารประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะเครื่องมือพื้นฐานเช่น 5S, Visual Control, Visual Management etc. จากวิสัยทัศน์บริษัท “ก้าวไปสู่การเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกในธุรกิจการจัดการด้านการขนถ่ายสินค้าทางทะเล” มีนโยบายที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุภารกิจที่เปรียบด้วยคุณภาพ ส่งมอบตรงเวลา มีความรวดเร็ว ปลอดภัย ด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จจึงมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้ผลการดำเนินงานของบริษัทมีประสิทธิภาพสูงสุด ลดความสูญเสียพลังงาน เครื่องจักร และบุคลากร
2. ปรับปรุงพื้นที่การปฏิบัติงาน เครื่องจักรและวิธีการปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่คุณวีระพงษ์, คุณชวัลชัย
โทร.0-2717-3000 ต่อ 741-745





- การจัดทำแบบทดสอบ แบบประเมินผล ของการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาในการนำไปใช้กับการทำงานได้จริงหรือไม่

การพัฒนา (Development)

การพัฒนา เป็นขั้นตอนของการทดลองใช้สิ่งต่างๆ ที่ได้จากขั้นตอนการออกแบบ เช่น การทดลองสอน ตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ การทดลองใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงแบบทดสอบประเมินผล เมื่อผ่านขั้นตอนนี้แล้วจึงนำไปสู่ขั้นตอนต่อไปคือ การปฏิบัติ

การปฏิบัติ (Implementation)

การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่นำการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดผลจริง ซึ่งขั้นตอนนี้จะต้องมีการดำเนินการให้เป็นไปตามเงื่อนไข หรือขั้นตอนที่กำหนดไว้

การประเมินผล (Evaluation)

การประเมินผล ควรมีการทบทวน ประเมินผล ในทุกๆ ขั้นตอน ตั้งแต่ การวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา และการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ได้ออกไว้ ซึ่งจะต้องมีการเก็บข้อมูลและการนำข้อมูลสู่การวิเคราะห์ ประเมินผล (รายละเอียดวิธีการการประเมินผลการฝึกอบรมอ่านได้จากฉบับที่แล้ว)

การออกแบบการฝึกอบรม เพื่อให้ตรงความต้องการทั้งคนและองค์กร ต่อไปนี้คงไม่ยากนะครับ ถ้ารู้จักลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning) ผสมผสานกับกระบวนการออกแบบการฝึกอบรม ที่เรียกว่า ADDIE Model

เอกสารอ้างอิง

- ASTD 2008 International Conference & Exposition
- Needs Assessment Redefined: Using a Human Performance

Improvement Approach M207



ศึกษาต่อปริญญาตรี ตามโครงการเทียบโอนผลการฝึกอบรม
สู่การเทียบวุฒิปริญญาตรี กับสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
เปิดรับสมัครนักศึกษาเข้าร่วมโครงการเทียบโอนวุฒิปริญญาตรี

- **อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต**
คุณสมบัติผู้เรียนจบการศึกษาระดับ ปวส. ช่างอุตสาหกรรม และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี
- **บริหารธุรกิจบัณฑิต**
คุณสมบัติผู้เรียนจบการศึกษาระดับ ปวส. ทุกสาขา และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี

เอกสารหลักฐานในการสมัคร

1. สำเนาใบแสดงผลการศึกษา (Transcript) 1 ชุด
2. สำเนาบัตรประชาชน 1 ชุด
3. สำเนาทะเบียนบ้าน 1 ชุด
4. สำเนาบัตรประจำตัวผู้เสียภาษี 1 ชุด
5. ใบผ่านงานจากต้นสังกัดเพื่อเป็นหลักฐานในการผ่านงาน 2 ปี 1 ชุด
6. รูปถ่ายหน้าตรงไม่สวมหมวกและแว่นตาค้นแดด ขนาด 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป
7. ค่าใบสมัครและค่าสมัคร 250 บาท (ค่าใบสมัคร 50 บาท ค่าสมัคร 200 บาท)

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

คุณมาลี ภูทอง /คุณจิรติ สรรสิริยศ โทรศัพท์ 0-2717-3000-29
 ต่อ 743-744 โทรสาร 0-2717-3605
 e-mail: malinee@tpa.or.th หรือ www.tpif.or.th



หลักสูตรการอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ เดือนพฤษภาคม 2552

หลักสูตรกลุ่มวิชาการจัดการและบริหารงานบุคคล

A09NS029P	การสร้างเกมและนำไปใช้ในการฝึกอบรม	14 พฤษภาคม 2552
A09NS030P	กฎหมายแรงงานสำหรับผู้บริหาร และ นักบริหารงานบุคคล	14 พฤษภาคม 2552
A09NS031P	หัวหน้างานกับการควบคุมงาน โดยใช้กรณีศึกษา	16 พฤษภาคม 2552
A09TN032P	เทคนิคการเจรจาต่อรองในงานจัดซื้อแบบชนะทั้งคู่ (ฝึกปฏิบัติ)	19 พฤษภาคม 2552
A09NS033P	การวางแผนการปฏิบัติงาน	19 พฤษภาคม 2552
A09NS034P	การสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกในการทำงาน ด้วยวิธีการ 7Q	19 พฤษภาคม 2552
A09NS035P	เตรียมพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างาน	20 พฤษภาคม 2552
A09NS036P	ประเมินความจำเป็นและการจัดทำแผนการฝึกอบรม (ภาคปฏิบัติ)	22 พฤษภาคม 2552
A09NS037P	“ผู้นำ” อย่างไรที่ลูกน้องต้องการ	22 พฤษภาคม 2552
A09NS038P	เสริมทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรม	26 พฤษภาคม 2552
A09NS040P	การสื่อสารที่เกิดประสิทธิผล	25 พฤษภาคม 2552
A09NS041P	เทคนิคการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ	26 พฤษภาคม 2552
A09TN042P	การเจรจาต่อรองในงานจัดซื้อระดับสูง (ภาคปฏิบัติ)	27 พฤษภาคม 2552
A09NS043P	การบริหารการเปลี่ยนแปลงและเวลาด้วยสมองสองซีก	27 พฤษภาคม 2552
A09NS046P	เทคนิคการเป็นผู้บังคับบัญชา	28 พฤษภาคม 2552
A09SV047P	การอ่านและวิเคราะห์ข้อมูลทางบัญชี สำหรับผู้บริหารและผู้ที่ไม่ใช่นักบัญชี	29 พฤษภาคม 2552
A09NS048P	การวินิจฉัย ตัดสินใจ สั่งการ เพื่อการแก้ไขปัญหา	29 พฤษภาคม 2552

หลักสูตรกลุ่มวิชาคอมพิวเตอร์ประยุกต์และการผลิตอัตโนมัติ

C09SV009P	หันมาใช้ Excel จัดการฐานข้อมูลแทน Access กันดีกว่า	15 พฤษภาคม 2552
C09SV010P	การออกแบบและสร้างระบบงานด้วย Microsoft Access Part II	17 พฤษภาคม 2552
C09SV011P	AutoCAD Part 1: Introduction and Concept	17 พฤษภาคม 2552
C09SV013P	เทคนิคและการประยุกต์ใช้ Excel ระดับ 2	24 พฤษภาคม 2552
C09SV014P	เทคนิคและการประยุกต์ใช้ Excel เบื้องต้น	26 พฤษภาคม 2552
C09SV015P	วิธีเพิ่มผลงาน ลดความซับซ้อนของงานด้วย Excel VBA	29 พฤษภาคม 2552

หลักสูตรกลุ่มวิชาพลังงาน สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

E09NS007P	การจัดทำระบบและการเตรียมเอกสารระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 Ver. 2004	13 พฤษภาคม 2552
E09NS009P	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน	16 พฤษภาคม 2552
E09NS010P	ผู้ควบคุมประจำหม้อน้ำและหม้อต้มที่ใช้ของเหลวเป็นสื่อทำความร้อน	23 พฤษภาคม 2552
E09NS011P	การติดตั้งและการเดินสายระบบไฟฟ้าอุตสาหกรรม	30 พฤษภาคม 2552
E09CL012P	การขับ Forklift (ไฟฟ้า) อย่างถูกวิธี	12 พฤษภาคม 2552

หลักสูตรการอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ เดือนพฤษภาคม 2552

หลักสูตรกลุ่มวิชาเทคโนโลยีเครื่องมือวัดและการสอบเทียบ

I09CL003P	การทดสอบเครื่องชั่งและการสอบเทียบตุ้มน้ำหนักมาตรฐาน	17 พฤษภาคม 2552
I09CL006P	ระบบควบคุมเครื่องมือวัดตามข้อกำหนด ISO 9001:2000 ข้อ 7.6	23 พฤษภาคม 2552
I09CL008P	การสอบเทียบไมโครมิเตอร์และเวอร์เนียร์ด้วยเกจบล็อก	24 พฤษภาคม 2552
I09CL011P	ช่างสอบเทียบเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม Part II	31 พฤษภาคม 2552
I09CL014P	PID Tuning for Process Control Optimization	31 พฤษภาคม 2552
I09CL016P	การสอบเทียบมาตรฐานเครื่องมือวัดทางไฟฟ้า	17 พฤษภาคม 2552
I09CL018P	Method Validation for Testing & Calibration Lab	16 พฤษภาคม 2552

หลักสูตรกลุ่มวิชาการบริหารการผลิต

M09TN009P	การประยุกต์ใช้ KPI ในการบริหารการผลิต	7 พฤษภาคม 2552
M09TN012P	บริหารงานพนักงานด้วย 3 Gen และ 5 Why	18 พฤษภาคม 2552
M09NS015P	การประยุกต์เทคนิควิศวกรรมอุตสาหกรรม (IE Techniques)	31 พฤษภาคม 2552
M09SV016P	Logistics Management	26 พฤษภาคม 2552
M09CL017P	การกำหนดตารางการผลิตหลักและการวางแผนกำลังการผลิตขั้นต้น	14 พฤษภาคม 2552
M09CL020P	การลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วม	20 พฤษภาคม 2552
M09TN022P	ลดความสูญเปล่า และเพิ่มประสิทธิภาพงานด้วย Practical IE	20 พฤษภาคม 2552

หลักสูตรกลุ่มวิชาบำรุงรักษาจีพีเอส

P09SV013P	เทคนิคการจัดทำรายการมาตรฐานบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์การผลิต (เชิงปฏิบัติ)	24 พฤษภาคม 2552
P09CL018P	การถอดและประกอบตลับลูกปืน ด้วยวิธีเหนี่ยวนำไฟฟ้า และ วิธีนัตไฮดรอลิกส์ (เชิงปฏิบัติ)	26 พฤษภาคม 2552

หลักสูตรกลุ่มวิชาส่งเสริมคุณภาพและการมาตรฐาน

Q09NB018P	QC Techniques (QC 7 Tools)	13 พฤษภาคม 2552
Q09NB023P	การบริหารงานด้านควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร (ภาคประสบการณ์)	16 พฤษภาคม 2552
Q09TN034P	การตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2008	22 พฤษภาคม 2552
Q09NB027P	เครื่องมือบริหาร 7 แบบ สำหรับควบคุมคุณภาพ : New 7 Tools	27 พฤษภาคม 2552
Q09NB031P	การใช้ Six Pack ในการจัดทำเอกสารสำหรับชิ้นส่วนใหม่ในระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949 : 2002	30 พฤษภาคม 2552

ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดได้ที่ www.tpif.or.th หรือสามารถหารายละเอียดได้ที่ www.tpif.or.th

สอบถาม Call Center 0-2717-3000 ต่อ 81