5ส ขับเคลื่อนการพัฒนา ยกระดับขีดความสามารถพนักงาน

ฐิติ บุญประกอบ
ผู้เชี่ยวชาญอุตสาหกรรม ส.ส.ท.

ฉบับนี้ขอแวะเวียนมาเรื่อง 5ส กันบ้าง แง่มุมที่นำเสนอคงไม่ใช่การทำกิจกรรม 5ส แต่เป็นคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำระบบ 5ส ซึ่งแง่มุมคุณค่าของ 5ส ที่จะกล่าวถึง***เป็นเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของพนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงาน***

ตัวอย่างที่ดี (Best practice) ของการทำระบบ 5ส ที่ส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถของพนักงาน ในที่นี้ขอกล่าวถึงระบบ 5ส ของ***บริษัท ไมโครการปัก จำกัด***

บริษัท ไมโครการปัก จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี 2531 ผู้ถือหุ้นเป็นคนไทย 100% ข้อมูลในปี 2554 มีกำลังการผลิต 750,000 ชิ้น/เดือน จำนวนพนักงาน 300 คน

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท งานปักด้วยเครื่องจักรคอมพิวเตอร์ เช่น สัญญลักษณ์ เครื่องหมาย งานปักบนผ้าและผลิตภัณฑ์นานาชนิด

วิสัยทัศน์ “มุ่งสู่การเป็นบริษัทที่ประสบความสำเร็จต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนร่วม ได้แก่ พนักงาน ผู้ส่งมอบ สังคมและผู้ถือหุ้น

ภารกิจ “การจัดหาผลิตภัณฑ์งานปักที่มีประสิทธิภาพและมีการส่งมอบตรงเวลา ด้วยวิธีการหันหน้าเข้าหาลูกค้าร่วมสร้างพันธสัญญา โดยการอุทิศตน ความเชื่อมั่นและการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องอีกทั้งเสริมสร้างพื้นฐานชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน”

คุณค่าหลัก (Core Values)

- Management Commitment To Excellence
  ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร ที่จะทำงานให้เป็นเลิศ
- Innovation To Improve Process
  การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มาบริหารคุณภาพ
- Commitment To Customer
  ลูกค้ามีความสำคัญต่อบริษัท
- Realistic Goal and Objectives
  ตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่เป็นจริงและสามารถทำได้
- Openness To Learn and Share Ideas
  พร้อมเปิดรับความคิดเห็น และแบ่งปันความคิดเห็นที่ดีเป็นประโยชน์

การทำ 5ส ของบริษัท เริ่มดำเนินการในปี 2542- ปัจจุบัน ผลการดำเนินการ 5ส มีความงอกงาม เติบโต เป็นลำดับ ซึ่งมีเรื่องที่น่าสนใจ สามารถเป็นตัวอย่างที่ดี นำไปประยุกต์ใช้ได้ ถ้าต้องการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน

1. **ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย 5ส** ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลจริงในทางปฏิบัติ โดยเนื้อหาสาระของนโยบาย
   - กำหนดให้การทำระบบ 5ส เป็นพื้นฐานของกิจกรรมทั้งหมด
   - ให้ถือว่าระบบ 5ส เป็นหน้าที่หลักและเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานทุกคน ทุกระดับ โดยให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการช่วยคิดและเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงาน ลดขั้นตอน ลดเวลาการทำงาน ลดของเสีย ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นฐานของการเพิ่มผลผลิตและการพัฒนางาน ***ไม่ใช่หน้าที่เสริม***

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของบริษัท มีความเข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพงานโดยนำระบบ 5ส มาใช้ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อบริษัท สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า
- ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายและหัวหน้างาน ต้องให้การสนับสนุน ผลักดัน ส่งเสริมและติดตามการทำระบบ 5ส รวมถึงให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาโดยถือให้เป็นภารกิจที่สำคัญ
- กำหนดให้ระบบ 5ส เป็นพื้นฐานในการบำรุงรักษาเครื่องจักรด้วยตนเอง เพื่อการทำงานของเครื่องจักร จะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ
- สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน

2. **การจัดให้มีกิจกรรมข้อเสนอแนะ รวมอยู่ในระบบ 5ส** ในกิจกรรมข้อเสนอแนะ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร บูรณาการเข้ากับระบบ 5ส ที่เป็นแกนหลัก มีการกำหนด แต่งตั้งที่ปรึกษากิจกรรมข้อเสนอแนะ กรรมการตัดสินข้อเสนอแนะ ที่มาจากหลากหลายหน่วยงานโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมอย่างชัดเจน

3. **การจัดทำแผนการฝึกอบรมและการดำเนินการจริงตามแผน** ในแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การทำระบบ 5ส มีการกำหนดขั้นตอนในลักษณะวงจร PDCA ไว้อย่างชัดเจน เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแผนปฏิบัติการมีการกำหนดแผนการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำ 5ส เช่น หัวข้ออบรมเรื่องการสร้างวินัย เทคนิคการจัดทำข้อเสนอแนะ

4. **การจัดทำ Skill Map หรือ Skill Matrix** Skill Map หรือ Skill Matrix ที่จัดทำขึ้นนั้นเพื่อวัดผล ประเมินผล หลังการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานจริง โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่มีเลย น้อย ปานกลาง ดี และดีเยี่ยม

5. **การตรวจประเมิน (Audit)** การตรวจประเมินนอกจากจะมีการตรวจด้วยตัวเองในหน่วยงานของตัวเอง (Self Audit) การตรวจจากคณะกรรมการ (Committee Audit) การตรวจจากผู้บริหารระดับสูง (Management Audit) ยังมีการตรวจแบบไม่รู้ตัว (Surprise Audit) อีกด้วย ถือว่าเป็นการสร้างความกระตือรือร้นให้กับผู้ปฏิบัติในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เป็นการทำ 5ส ให้ฝังอยู่ในงานประจำ

6. **การกำหนดเป้าหมาย หรือ KPI** เป้าหมาย หรือ KPI ที่กำหนดขึ้นนั้น เพื่อวัดผลสำเร็จในการทำ ระบบ 5ส ของแต่ละพื้นที่ หากพื้นที่ใดไม่ได้คะแนนตามเป้าหมายก็จะมีการจัดทำ *Corrective Action Plan: CAP* เพื่อหามาตรการการแก้ไข ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้จักการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่เป็นระบบ

7. **การกำหนด 5ส ให้เป็นหนึ่งในขีดความสามารถหลัก (Core Competency)** 5ส ในขีดความสามารถหลักของบริษัท มีการกำหนดคำนิยามว่า “การรู้จักจำแนกสิ่งของที่จำเป็นและไม่จำเป็นต้องใช้ การรู้จักจัดวางผัง วางสิ่งของง่ายต่อการค้นหา ง่ายต่อการหยิบใช้ ง่ายต่อการทำงาน การรู้จักรักษาความสะอาดเรียบร้อย การทำความสะอาดเพื่อตรวจสอบสิ่งผิดปกติ การรู้จักการจัดทำมาตรฐาน การสร้างระบบการทำเป็นตัวอย่างและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตัวต่อพนักงาน สามารถถ่ายทอดความรู้ 5ส และพัฒนาระบบ 5ส ได้

ตัวอย่างที่ดี 7 ข้อ ดังกล่าว คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากการนำระบบ 5ส มาใช้ในบริษัทและมีความสัมพันธ์กันโดยตรงต่อการขับเคลื่อนพัฒนายกระดับขีดความสามารถของพนักงาน

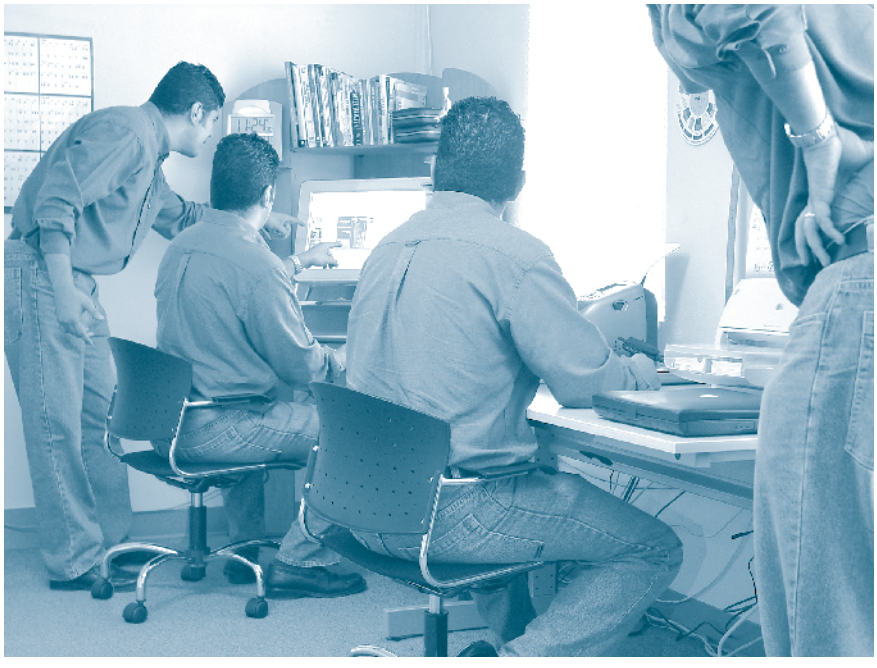
1. ***การกำหนดนโยบาย*** ถือว่าเป็นความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่มีต่อระบบ 5ส เป็นแนวทาง ที่แฝงนัยของการพัฒนาบุคลากรที่ต้องทำให้เกิดควบคู่สอดคล้องกับระบบ 5ส

2. ***การจัดให้มีกิจกรรม*** ข้อเสนอแนะเป็นวิธีการดึงศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อการปฏิบัติงานของตัวพนักงานเองและต่อบริษัท การทำแบบนี้เป็นการลดความสูญเปล่าที่สำคัญอย่างมากของบริษัท นั่นคือ ***การไม่ยอมดึงศักภาพของพนักงานออกมาใช้ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ*** (Not Utilized Employee)

3. ***การจัดทำแผนฝึกอบบรม*** เป็นวิธีการที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนของการมุ่งมั่นต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เพราะการวางแผนของเขาได้ใช้วงจร PDCA เข้ามาเป็นกรอบในการดำเนินการเพื่อพิจาณาว่ามีการทำอย่างจริงจังเกิดขึ้นตามแผนที่กำหนดไว้

4. ***การ Skill Map หรือ Skill Matrix*** เป็นการวัดระดับขีดความสามารถในระดับบุคคล (Individual) ทำให้ทราบถึงสถานะความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ซึ่งในแต่ละคนนั้นก็จะได้ทราบว่าตนเองจะต้องเติมเต็มอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการพัฒนาตามกรอบของระบบ 5ส

5. ***การตรวจประเมินในลักษณะไม่ให้รู้ตัว (Surprise Audit)*** เป็นการตรวจที่มีจุดประสงค์ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นตลอด



เวลาในการปฏิบัติงาน การตรวจในลักษณะแบบนี้ไม่ใช่เป็นการตรวจเพื่อจับผิด หรือหาตัวปัญหาแต่ต้องการเห็นการทำระบบ 5ส ให้กลืนหรือฝังไปกับงานประจำวัน

6. การจัดทำให้มี Corrective Action Plan: CAP เป็นวิธีการที่ต้องการเสริมสร้างการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมีความคิดในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

7. นำ 5ส มากำหนดขีดความสนมารหลัก แสดงว่าบริษัทนี้ให้ความสำคัญกับ 5ส (แปลง 5ส เป็นพฤติกรรมคาดหวังที่ต้องการ) ให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีขีดความสามารถตามที่กำหนดไว้ (ตามคำนิยาม)

ตัวอย่างที่ดี 7 ข้อของบริษัท ไมโครการปัก จำกัด เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการนำ 5ส มาใช้ในบริษัทและถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนอย่างดีมีประสิทธิภาพต่อการยกระดับขีดความสามารถของพนักงาน

นอกจากขีดความสามารถที่เกิดขึ้นจากตัวอย่างที่ดีแล้ว ผมยังมองเห็นว่าขีดความสามารถที่เกิดขึ้นที่เป็นผลพลอยได้ (ด้าน Soft side) จากการทำระบบ 5ส อย่างจริงจัง คือ *ความตระหนักต่อคุณภาพ ต้นทุน ความปลอดภัย การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์แก้ไขปัญหา การสื่อสารและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์*

โปรแกรมอบรมและสัมมนาฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม

Budget Code	หลักสูตร	วันที่จัด	สมาชิก/บุคคลทั่วไป (ยังไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)
กลุ่มวิชาการจัดการและบริหารงานบุคคล (A)			
A-12NB001P	การบริหารงานเอกสาร	2 เมษายน 2555	1700 / 2000
A-12NB002P	เทคนิคการวางแผนและจัดทำงบประมาณประจำปีของฝ่าย HRM อย่างมีประสิทธิภาพ	3 เมษายน 2555	1900 / 2200
A-12LM019P	เทคนิคการจัดทำงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	3 เมษายน 2555	1800 / 2100
A-12LM020P	จัดซื้ออย่างไรให้มีประสิทธิภาพ	3-4 เมษายน 2555	3400 / 3900
A-12NB003P	เตรียมพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างาน	4 เมษายน 2555	1800 / 2100
A-12NB004P	การวางแผนปฏิบัติงาน	5 เมษายน 2555	1900 / 2200
A-12NB005P	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	5 เมษายน 2555	1700 / 2000
A-12MP018P	เทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	19-20 เมษายน 2555	3100 / 3700
A-12NB006P	เทคนิคการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร	20 เมษายน 2555	1900 / 2200
A-12NB007P	หลักดำเนินการทางวินัยอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	20 เมษายน 2555	1700 / 2000
A-12NB008P	จัดระบบความคิดและวางแผนด้วยโปรแกรม iMindmap & Mind Manager	24 เมษายน 2555	2100 / 2500
A-12CN009P	การส่งเสริมการตลาดโดยใช้งบประมาณต่ำ	24 เมษายน 2555	1800 / 2100
A-12NB010P	เทคนิคการสั่งงานและติดตามงาน	24 เมษายน 2555	1700 / 2000
A-12NB011P	การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	25 เมษายน 2555	1700 / 2000
A-12NB012P	เกมเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	25-26 เมษายน 2555	3900 / 4300
กลุ่มวิชาคอมพิวเตอร์ประยุกต์และการผลิตอัตโนมัติ (C)			
C-12CL001P	เทคนิคและการประยุกต์ใช้งาน Excel เบื้องต้น รุ่นที่ 86	3-4 เมษายน 2555	2900 / 3500
C-12CL003P	สุดยอดเคล็ดลับและลัดของ Excel รุ่นที่ 108	18-20 เมษายน 2555	4500 / 5000
C-12CL005P	เทคนิคและการประยุกต์ใช้งาน Excel ระดับ 2 รุ่นที่ 86	19-20 เมษายน 2555	2900 / 3500
กลุ่มวิชาพลังงาน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (E)			
E-12CN001P	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร	3-4 เมษายน 2555	4300 / 4800
E-12CN002P	ความปลอดภัยในงานซ่อมบำรุง	21 เมษายน 2555	1900 / 2200
กลุ่มวิชาเทคโนโลยีเครื่องมือวัดและการสอบเทียบ (I)			
I-12CL001P	การทดสอบเครื่องชั่งและการสอบเทียบตุ้มน้ำหนักมาตรฐาน รุ่นที่ 184	21-22 เมษายน 2555	3600 / 4100
I-12CL003P	PID Tuning for Process Control Optimization	21-22 เมษายน 2555	3400 / 3900
I-12CL004P	การสอบเทียบเครื่องมือวัดทางความดัน Part I	21-22 เมษายน 2555	3400 / 3900
I-12CL005P	การประมาณค่าความไม่แน่นอนในการวัด	21-22 เมษายน 2555	3400 / 3900

Budget Code	หลักสูตร	วันที่จัด	สมาชิก/บุคคลทั่วไป (ยังไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)
	กลุ่มวิชาบริหารการผลิต (M)		
M-12CL001P	กลยุทธ์การจัดสมดุลสายการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ	3-4 เมษายน 2555	3500 / 4100
M-12LM003P	กลยุทธ์การตรวจเช็คพัสดุคงคลังประจำปี เพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับพัสดุคงคลัง	4 เมษายน 2555	1800 / 2100
M-12MP002P	การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ TRIZ เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การปรับปรุงกระบวนการผลิต และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	26-27 เมษายน 2555	3900 / 4300
	กลุ่มวิชาบำรุงรักษาทวีผล (P)		
P-12MP001P	การปรับปรุงงานเพื่อลดความสูญเสีย (TPM : Focused Improvement)	20 เมษายน 2555	1800 / 2100
P-12MP002P	การบำรุงรักษาและวิเคราะห์ความเสียหายตลับลูกปืน	24 เมษายน 2555	1800 / 2100
P-12MP003P	เทคนิคการป้องกันการชำรุดของเครื่องจักรกลที่ใช้น้ำมันหล่อลื่น/น้ำมันไฮดรอลิค	25 เมษายน 2555	1800 / 2100
P-12MP004P	การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วย Why-Why , CE และ PM	25 เมษายน 2555	1900 / 2200
	กลุ่มวิชาส่งเสริมคุณภาพและการมาตรฐาน (Q)		
Q-12MP001P	การสร้างคุณภาพระดับ 6-ซิกม่า	3 เมษายน 2555	1800 / 2100
Q-12LM004P	Taguchi DOE : เทคนิคทากูชิ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพ โดยใช้โปรแกรม Minitab R16	3-5 เมษายน 2555	4600 / 5300
Q-12MP002P	TQM Concept and Implementation : แนวคิดพื้นฐาน TQM	4 เมษายน 2555	1800 / 2100
	Hot Issue / New Course		
E-12AY002D	ข้อกำหนดระบบชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001-2554 (ฉบับใหม่)	5 เมษายน 2555	1800 / 2100
E-12WN001D	แนวการสร้างระบบการบริหารจัดการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแบบต่างๆ ตาม พรบ.ความปลอดภัยฯ พ.ศ.๒๕๕๔ (ภาคปฏิบัติ)	27 เมษายน 2555	1800 / 2100
M-12AY001D	เรียนรู้กระบวนการเป่าขวดพลาสติกอย่างถูกต้อง	19-20 เมษายน 2555	3600 / 4200
P-12WN001D	LEAN for Process Industry	20 เมษายน 2555	1800 / 2100
P-11WN002D	กลยุทธ์การบริหารงานระบบด้านซ่อมบำรุง	28-29 เมษายน 2555	3400 / 3900
Q-12AY001D	การทำเหมืองข้อมูลเชิงบูรณาการสำหรับระบบบริหารธุรกิจฉัจฉริยะ : แนวคิด เทคนิค และการประยุกต์ใช้	21-22 เมษายน 2555	5500 / 6000
Q-12WN004D	Practical DOE by Catapult Workshop with Statgraphics	21-22 เมษายน 2555	3600 / 4200
	สัมมนาพิเศษ		
M11JT007S	เทคโนโลยีการบริหารโรงงานขั้นสูง	14-15 มกราคม 2555	2,800 / 3,300
A11JT028S	กฎหมายแรงงานที่นายจ้าง/หัวหน้างานควรทราบ	18 มกราคม 2555	1,900 / 2,200
M11JT006S	การบริหารการผลิตสำหรับหัวหน้างาน	24 มกราคม 2555	1,900 / 2,200
A11JT029S	การวิเคราะห์ต้นทุนอุตสาหกรรม เพื่อลดต้นทุนในโรงงาน	26-27 มกราคม 2555	3,100 / 3,600
A11JT030S	ทักษะการจัดการสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมืออาชีพ	1-3 กุมภาพันธ์ 2555	5,600 / 6,100
A11JT031S	การพัฒนาภาวะผู้นำในการทำงาน	17 กุมภาพันธ์ 2555	1,600 / 1,900
A11JT032S	ทักษะหัวหน้างาน การบริหารและปฏิบัติการ	8-9 มีนาคม 2555	3,400 / 3,800
M11JT009S	การบริหารการผลิตอย่างมืออาชีพ	15-16 มีนาคม 2555	3,500 / 4,000
A11JT027S	การบริหารงานบุคคลสำหรับหัวหน้างาน	23 มีนาคม 2555	1,900 / 2,200
A11JT034S	สร้างและพัฒนาระบบพี่เลี้ยงอย่างไรให้ได้สัมฤทธิ์ผล	28 มีนาคม 2555	1,600 / 1,900
M11JT010S	การจัดระบบการผลิต	29 มีนาคม 2555	1,900 / 2,200

Budget Code	หลักสูตร	วันที่จัด	สมาชิก/บุคคลทั่วไป (ยังไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)
การฝึกอบรมบุคคลากรด้านสิ่งแวดล้อมประจำโรงงาน **สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ได้รับการขึ้นทะเบียนให้เป็นหน่วยงานดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อมประจำโรงงาน ของกรมโรงงาน กระทรวงตสาหกรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทางด้านสิ่งแวดล้อมของโรงงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และยังเป็นการเตรียมบุคลากรของโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความพร้อมในการรองรับตามมาตรการของกระทรวงดังกล่าว**			
E-12WN001E	ผู้จัดการสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 24	22 มิถุนายน 2555	1200 / 1500
E-12WN002E	ผู้จัดการสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 25	16 พฤศจิกายน 2555	1200 / 1500
E-11WN020E	ผู้ควบคุมระบบบำบัดมลพิษน้ำ รุ่นที่ 20	13-17 กุมภาพันธ์ 2555	6000 / 7500
E-12WN003E	ผู้ควบคุมระบบบำบัดมลพิษน้ำ รุ่นที่ 21	14-18 พฤษภาคม 2555	6000 / 7500
E-12WN004E	ผู้ควบคุมระบบบำบัดมลพิษน้ำ รุ่นที่ 22	20-24 สิงหาคม 2555	6000 / 7500
E-11WN021E	ผู้ควบคุมระบบบำบัดมลพิษอากาศ รุ่นที่ 20	19-23 มีนาคม 2555	6000 / 7500
E-12WN005E	ผู้ควบคุมระบบบำบัดมลพิษอากาศ รุ่นที่ 21	18-22 มิถุนายน 2555	6000 / 7500
E-12WN006E	ผู้ควบคุมระบบบำบัดมลพิษอากาศ รุ่นที่ 22	10-14 กันยายน 2555	6000 / 7500
E-11WN024E	ผู้ควบคุมระบบการจัดการมลพิษกากอุตสาหกรรม รุ่นที่ 20	20-24 กุมภาพันธ์ 2555	6000 / 7500
E-12WN007E	ผู้ควบคุมระบบการจัดการมลพิษกากอุตสาหกรรม รุ่นที่ 21	21-25 พฤษภาคม 2555	6000 / 7500
E-12WN008E	ผู้ควบคุมระบบการจัดการมลพิษกากอุตสาหกรรม รุ่นที่ 22	3-7 กันยายน 2555	6000 / 7500
E-11WN019E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบบำบัดมลพิษน้ำ รุ่นที่ 22	9-10 กุมภาพันธ์ 2555	2500 / 3000
E-12WN009E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบบำบัดมลพิษน้ำ รุ่นที่ 23	14-15 มิถุนายน 2555	2500 / 3000
E-12WN010E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบบำบัดมลพิษน้ำ รุ่นที่ 24	11-12 ตุลาคม 2555	2500 / 3000
E-11WN023E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบบำบัดมลพิษอากาศ รุ่นที่ 23	23-24 กุมภาพันธ์ 2555	2500 / 3000
E-12WN011E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบบำบัดมลพิษอากาศ รุ่นที่ 24	17-18 พฤษภาคม 2555	2500 / 3000
E-12WN012E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบบำบัดมลพิษอากาศ รุ่นที่ 25	1-2 พฤศจิกายน 2555	2500 / 3000
E-12WN013E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบการจัดการมลพิษกากอุตสาหกรรม รุ่นที่ 23	7-8 มิถุนายน 2555	2500 / 3000
E-12WN014E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบการจัดการมลพิษกากอุตสาหกรรม รุ่นที่ 24	16-17 สิงหาคม 2555	2500 / 3000
E-12WN015E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบการจัดการมลพิษกากอุตสาหกรรม รุ่นที่ 25	22-23 พฤศจิกายน 2555	2500 / 3000
E-11WN018E	ผู้ควบคุม ส่ง และบรรจุก๊าซ ตามประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม รุ่นที่ 7	15-17 กุมภาพันธ์ 2555	4000 / 4500
เรียนทางไกล (SANNO) **สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) นำหลักสูตรจากมหาวิทยาลัยซันโน (SANNO) ประเทศญี่ปุ่น ที่หางานทำได้มากที่สุด มาพัฒนาและประยุกต์ใช้เป็นหลักสูตรการศึกษาทางไกล เป็นระบบที่ศึกษาด้วยตนเอง ไม่เสียเวลางาน ได้ฟังบรรยายจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มีแบบประเมินผลด้วยแบบทดสอบที่เห็นผลได้จากหลักสูตร** **(สมัครเรียนล่วงหน้า 1 เดือนก่อนเรียนเสริม)**			
เรียนทางไกล	การบริหารการผลิตชั้นสูง	7-8 เมษายน 2555	3,000 / 3,500
เรียนทางไกล	การบริหารการผลิตเชิงกลยุทธ์	19-20 พฤษภาคม 2555	3,000 / 3,500
เรียนทางไกล	การเพิ่มผลผลิตด้วย IE เทคนิค	8 เมษายน 2555	2,000 / 2,300
เรียนทางไกล	วิศวกรรมคุณค่า (VE)	27 พฤษภาคม 2555	2,000 / 2,300
เรียนเทียบโอนวุฒิปริญญาตรี **เปิดโอกาสให้ผู้ที่จบการศึกษาระดับปวส. ต่อระดับปริญญาตรี ด้วยการฝึกอบรมเฉพาะวันอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมที่เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาในหลักสูตรการศึกษาทางไกล หรือหลักสูตรอื่นๆ ของทางส.ส.ท. สามารถนำผลการฝึกอบรมไปใช้เทียบโอนหน่วยกิตในหลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (อส.บ.) การจัดการผลิตทางอุตสาหกรรม ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้**			
เทียบโอนวุฒิฯ	รับสมัครนักศึกษา โครงการเทียบโอนวุฒิปริญญาตรี รุ่น 16 คุณสมบัติ • จบการศึกษาระดับ ปวส.สาขาช่างอุตสาหกรรม • มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 2 ปี	กำลังเปิดรับสมัคร	-

หมายเหตุ:

- ในกรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนน้อย ทางสมาคมฯขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงให้ผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้นๆเข้าอบรมในครั้งถัดไป โดยสมาคมฯ จะแจ้งให้ทราบก่อนวันที่จัดการฝึกอบรม 3 วัน
- ชำระเงินล่วงหน้าหรือภายในวันแรกที่ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น
- สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 02-717 3000 ต่อ 741-745