

Top Performance Award

รางวัลสำหรับองค์กรที่มีการประยุกต์ใช้ระบบบริหารงานที่ได้ประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

ขอแสดงความยินดีกับ....

- บริษัท ซีพีแรม จำกัด (ลาดหลุมแก้ว) (รางวัลระดับ Golden ด้านการประยุกต์ใช้ TQM และ Lean)
- บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม (สระบุรี) จำกัด (รางวัลระดับ Golden ด้านการประยุกต์ใช้ Lean)
- บริษัท อูซูอิ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด (รางวัลระดับ Diamond ด้านการประยุกต์ใช้ 5S)
- หมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า (รางวัลระดับ Diamond ด้านการประยุกต์ใช้ 5S)

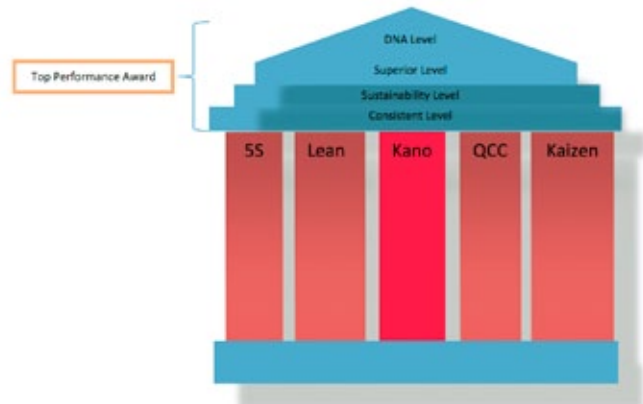
ที่ได้รับรางวัล Top Performance Award และได้นำเสนอระบบการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศในงาน ประกาศผล Top Performance Award เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2556 เวลา 09.00- 12.00 น. โดยได้รับเกียรติจาก คุณรัตนภรณ์ จึงสงวนสิทธิ์ อดีตเลขาธิการสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เป็นประธานในพิธีมอบรางวัล

สุภาชิตกล่าวว่า “การเป็นแชมป์ไม่ยาก แต่การรักษาแชมป์เป็นเรื่องยากกว่า” สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ได้ส่งเสริมอุตสาหกรรมไทยให้มีการนำเครื่องมือบริหารที่เป็นสากลนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ให้มีพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบในแบบวัฒนธรรมไทย สิ่งสำคัญคือ ให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องมีการเร่งพัฒนาองค์กรให้ได้มาตรฐานสากล และต้องสามารถแข่งขันกับองค์กรระดับโลกได้ ยิ่งจะมีการเปิด AEC ในอีกไม่ช้านี้

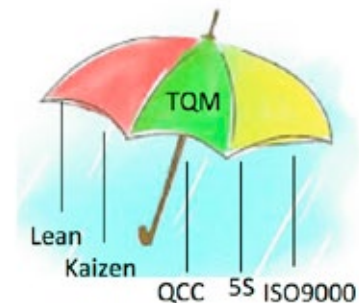
เครื่องมือการบริหารจัดการ อาทิเช่น 5S, QCC, Kaizen, TQM, TPM, TPS หรือ Lean ล้วนแล้วแต่มีจุดเด่นในแต่ละตัวแทบทั้งสิ้น สำหรับองค์กรที่ได้รางวัลในระดับ Gold ขึ้นไป ส.ส.ท. ได้รับการร้องขอจากสมาชิกให้ ส.ส.ท. ส่งเสริมให้องค์กรที่ได้รับรางวัลแล้วนั้นได้มีการพัฒนาต่อยอดไปอีกอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง ส.ส.ท. ได้พิจารณาแล้วว่า เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องให้มีการส่งเสริมความต่อเนื่อง เพราะบางองค์กรหลังจากได้รางวัลแล้ว จะเกิดการหยุดชะงักและระดับความสามารถขององค์กรจะเริ่มถดถอยลง ดังนั้น ส.ส.ท. จึงได้กำหนดรางวัล “Top Performance Award” ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ **ให้องค์กรรักษาและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นหลังจากที่ได้รับรางวัลแล้ว**

และกรรมการจาก ส.ส.ท. จะได้ถือเป็นโอกาสในการชี้แนะปรับปรุงองค์กรหากเห็นว่ายังสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์ในการรับสมัครจะต้องได้รับรางวัลประเภทองค์กร คือ KANO Quality Award, Thailand 5S Award, Thailand Lean Award ระดับ Gold ขึ้นไป หรือองค์กรที่ได้รับรางวัลระดับ Golden ประเภทกลุ่ม Thailand Quality Prize, Thailand Kaizen Award แต่ต้องมีจำนวนกลุ่ม SGA (Small Group Activity) 80% ของจำนวนพนักงานขององค์กรขึ้นไป โดยเกณฑ์รางวัล Top Performance Award จะเน้นการรักษาระบบต่อเนื่องโดยมีระดับ ดังนี้



แสดงมุมมองด้านรางวัล



มุมมองเครื่องมือที่ใช้ในการบริหาร

ถ้ามีการต่อเนื่องและปรับปรุงให้ดีขึ้น ภายใน 2 ปี จะได้ระดับ Consistent Level และถ้าทำต่อเนื่องไปอีก 2 ปี จะได้ระดับ Sustain-



ability Level ต่อเนื่องไปอีก 2 ปี ถือได้ว่าเป็น Superior Level และถ้าทำต่อเนื่องได้อีก 2 ปี ถือว่าเป็นองค์กรที่ทำงานดีถึงขั้นเป็นวัฒนธรรมองค์กรในทุกระดับ มีการพัฒนาระบบและคน หลอมรวมเป็นหนึ่งเรียกว่าระดับ DNA Level

สำหรับแนวทางของ ส.ส.ท. จากรูป ถ้าดูมิติการบริหารจะเห็นว่า การบริหารแบบ TQM เป็นร่มใหญ่ และเครื่องมือบริหารตัวอื่นเป็นตัวสนับสนุน แต่ทั้งหมดต้องอย่าลืมว่าเป็นเครื่องมือเท่านั้น ไม่ใช่เป้าหมายขององค์กร และไม่จำเป็นที่องค์กรต้องประยุกต์ใช้เครื่องมือทุกตัว ต้องไม่เกิดความสูญเปล่าในการบริหาร ควรใช้เครื่องมือที่จำเป็นเท่านั้น

บางองค์กรพอประยุกต์เครื่องมือบริหารในระดับสูง เกิดการเสียศูนย์ ยึดเอาเครื่องมือเป็นเป้าหมายในการดำเนินการ เช่น ต้องให้ได้รางวัล Thailand 5S Award ต้องได้ KANO Quality Award เป็นต้น โดยได้หลงลืมเป้าหมายการจัดการองค์กรต้อง Slim กะทัดรัด Simplify ขั้นตอนการทำงานต้องง่าย Speed มีความเร็วสูง แต่ต้องได้ผลลัพธ์ คือ องค์กรต้องส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ และที่สำคัญปัจจุบันต้องสื่อให้ลูกค้ารู้สึกทางอารมณ์ว่ามีความสุขเกินความคาดหมาย เป็นเสน่ห์ให้ลูกค้ารู้สึก ว่า สินค้านี้หือนี้ไว้ใจได้ไม่ผิดหวัง สร้างความประทับใจทุกครั้ง ดังนั้นตั้งตารอรุ่นใหม่ๆ ถึงแม้จะราคาแพง กลายเป็น "สาวก" ไม่ใช่ลูกค้าเสียแล้ว ด้วยราคาและเวลาที่เหมาะสม หรือ ลูกค้ารู้สึกคุ้มค่าในคุณค่าถึงแม้ราคาจะสูงกว่ายี่ห้ออื่น

ดังนั้น นวัตกรรม แนวคิดแปลกใหม่ที่โดดเด่นกว่ายี่ห้ออื่น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด คือ สร้างผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้ถือหุ้น ผู้

บริหาร พนักงาน สังคม สิ่งแวดล้อม เป็นที่พึงพอใจทุกฝ่าย การบริหารแบบนี้จึงจะเกิดความยั่งยืนที่แท้จริง

การทำต่อเนื่องจึงเป็นการพิสูจน์เนื้อแท้ขององค์กรว่า **"จะมีความยั่งยืน"** เพียงใด ดังสุภาษิตที่ว่า **"ระยะทางพิสูจน์ม้า กาลเวลาพิสูจน์คน คุณภาพ ความคงทน พิสูจน์ความสามารถขององค์กร"** เป็นวัตถุประสงค์หลักของ **"Top Performance Award"** นั่นเอง สำหรับในปี พ.ศ. 2556 องค์กรที่ได้รับรางวัลมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่ได้รับรางวัลของ ส.ส.ท. ดังนี้
 - KANO Quality Award ตั้งแต่ระดับ Golden ขึ้นไป
 - Thailand Lean Award ตั้งแต่ระดับ Golden ขึ้นไป และ
 - Thailand 5S Award ระดับ Diamond

2. มีความโดดเด่นในการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร (องค์กรมีความเป็นเลิศด้านคุณภาพ ภายใต้การจัดการด้วยต้นทุนที่ต่ำ และการส่งมอบที่ทันเวลา)

ความโดดเด่นขององค์กรที่ได้รับรางวัล Top Performance Award

บริษัท ซีพีแรม จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ดำเนินการผลิตและจัดจำหน่ายอาหารพร้อมรับประทาน ซีพีแรมดำเนินงานภายใต้แนวคิดที่จะสร้างสรรค์คุณภาพที่ลูกค้าประทับใจ ปลอดภัยจนลูกค้าผู้บริโภคมั่นใจ และไว้วางใจ สำหรับแนวทางเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย จึงมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในหัวข้อดังนี้



● **ระบบการบริหารและปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (CPRAM Management System)** นำเอาระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับในสากลโลก คือ TQM, TPM and Lean มาบูรณาการเข้าด้วยกัน และขับเคลื่อนโดยค่านิยมองค์กร

● **การสร้างวัฒนธรรมการจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม** พัฒนานวัตกรรมอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้เป็นองค์กรที่ยั่งยืน โดยการสร้างคุณค่า ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความรู้และการเรียนรู้ โดยรวมเอาศาสตร์ความรู้แขนงต่างๆ มาต่อยอดและขยายผลอย่างครบวงจร เป็นการบูรณาการองค์ความรู้ระหว่างสาขาวิชาในวิชาชีพเดียวกัน จนเป็นองค์ความรู้แบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary)”

บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม (สระบุรี) จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งในเครือซิเมนต์ไทย ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ PVC & VINLY ของอาเซียน ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าท่อและข้อต่อพีวีซี ภายใต้แบรนด์ ตราช้าง บริษัทมีการกำหนดนโยบายประจำอย่างต่อเนื่อง และยังมีกำหนดนโยบายด้านอื่นๆ อีก เช่น นโยบายกิจกรรมปรับปรุงงาน มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานทั้ง Supply Chain อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นโยบายการจัดการพลังงาน มีเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมให้ใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าและลดการใช้พลังงานให้เหมาะสมกับแต่ละกระบวนการ (ISO 50001) และนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงมุ่งมั่นที่จะพิทักษ์สิ่งแวดล้อมโดยมีส่วนร่วมที่จะปกป้องสิ่งแวดล้อมและป้องกันการเกิดมลภาวะต่อบริษัท ชุมชนและสังคม (ISO 14001, OHSAS 18001) เป็นต้น

การจัดโครงสร้างองค์กร: มุ่งเน้นไปที่พนักงานระดับ Operator กิจกรรมปรับปรุงงานต่างๆ ล้วนเกิดจากพนักงานระดับ Operation ทำได้เอง ทำทุกอย่างองค์กรและทำอย่างยั่งยืน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับอย่างจริงจัง

การจัดการด้านคุณภาพ: บริษัทมีระบบ ISO 9001:2008 ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการด้านกระบวนการและพร้อมตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า (VOC) ในทุกระดับ

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย: บริษัทมีระบบการติดตามด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ชื่อว่า Safety Patrol by M&M (NPI only) เป็นกิจกรรมการเดินสำรวจหาจุดเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมภายในโรงงาน โดยพนักงาน



ระดับ Management ทำให้สถิติการเกิดอุบัติเหตุลดลงอย่างต่อเนื่อง **การรักษาภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง:** เพื่อเป็นการรักษาภาพต่างๆ ภายในองค์กรให้คงอยู่พร้อมทั้งเกิดการปรับปรุงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทางองค์กรจึงได้จัดตั้ง Lean Organization เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการก้าวต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง

ในปี พ.ศ. 2554 บริษัทนวพลาสติก คว้ารางวัลระดับ Golden Award จากการประกวด Thailand Lean Award 2011 และในปี พ.ศ. 2555 บริษัทนวพลาสติก ก็ยังได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น (Prime Minister Award) ประเภทเพิ่มผลผลิต จาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี จนถึงบัดนี้ บริษัทนวพลาสติกก็ยังคงที่จะรักษาภาพและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรและช่วยยกระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ ให้ดียิ่งขึ้นไปอีกอย่างไม่หยุดยั้ง

หมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือให้เกษตรกรมีที่ทำกินเป็นของตนเอง ด้วยการจัดหาที่ดิน มาจัดสรรให้เกษตรกรทำอาชีพ โดยการดำเนินงานแบบโครงการ 4 ประสาน ภายใต้ความร่วมมือของ

1. การสนับสนุนจากภาครัฐ ส่วนราชการท้องถิ่น
2. การสนับสนุนจากสถาบันการเงิน โดยธนาคารกรุงเทพ สาขาพนมสารคาม เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่เกษตรกร ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ตลอดจนการควบคุมการให้สินเชื่อของโครงการ
3. การสนับสนุนจากเอกชน โดยเครือเจริญโภคภัณฑ์ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการประกอบอาชีพการเลี้ยงสุกร การจัดการการผลิตสุกร ประกันรายได้ให้เกษตรกร





4. เกษตรกร โดยเกษตรกรที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 50 ครอบครัว จากความอุตสาหะ อดทน เพียรพยายาม และความซื่อสัตย์ นำพาครอบครัวชาวบ้านสู่เจ้าของกิจการ จนสามารถจัดตั้งเป็น บริษัท หมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาเป็นหมู่บ้านตัวอย่างที่ยั่งยืน

กว่าจะมาเป็นหมู่บ้านเกษตรกรรมพัฒนาตัวอย่างที่ยั่งยืนได้ จนทุกวันนี้ ไม่ได้มาเพราะโชคชะตา หรือเส้นทางที่โรยด้วยกลีบกุหลาบ ถ้าไม่มีระบบการจัดการบริหารที่ดี ดังนั้น ผู้นำหมู่บ้าน จึงได้วางวิสัยทัศน์ **ต้องการเป็นหมู่บ้านที่เกษตรกรและชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง** เพื่อเป็นแนวทางที่หมู่บ้านจะต้องก้าวไปอนาคต โดยยึดหลักพันธกิจที่ว่า **มุ่งมั่นพัฒนาคนในชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น รวมถึงการผลิตสุกรที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** อีกทั้งยังได้มีการกำหนดนโยบายให้เกษตรกรในหมู่บ้านได้ปฏิบัติตาม **มุ่งมั่นสร้างวินัย สร้างความสามัคคี เพิ่มผลผลิต เพิ่มพื้นที่สีเขียว**

โดยทางหมู่บ้านได้นำระบบ 5ส เข้ามาเป็นหนึ่งในเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญ ในการบริหารองค์กร โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวง ในการคิดกลยุทธ์ในการจัดการตามภูมิปัญญาชาวบ้าน ด้วยการมองวิสัยทัศน์ที่ว่า **ทำอย่างไรให้เกษตรกรและชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี**

คำตอบ คือ วิธีการ หรือกลยุทธ์แบบภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่สอดคล้องตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ที่นำมาประยุกต์ใช้แล้วประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. **การมีคุณธรรม ความดี (Goodness)**
2. **การอยู่ร่วมกัน (Community)**



3. **การมีความรู้ (Knowledge)**

4. **ความพอประมาณ (Moderation)**

5. **ความมีเหตุผล (Reasonability)**

6. **ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี (Immunization)**

บริษัท อุซุอิ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์)

จำกัด คุณวิบูลย์ ภัทรกิจจานนท์ ผู้จัดการโรงงาน ได้ให้แนวคิดในการทำ 5ส ขององค์กรจนประสบผลสำเร็จ ดังนี้

บริษัทอุซุอิฯ ได้นำวิธีการสรรสร้างการดำเนินงาน ตลอดเวลาที่ได้นำกิจกรรม 5ส มาใช้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องนั้น เราสามารถใช้ วิถี 5ส ทำลาย กำแพงใจและกายภาพ ผสมผสานให้ระบบการบริหาร อย่าง TQA, TPM, TQM, Lean และ TPS ลื่นไหลด้วยเนื้อเดียวกัน ลงตัวได้เร็วขึ้น โดยใช้หลักข้อคิดเป็นกลยุทธ์ง่าย ๆ คือ

1. ผู้ใหญ่ทุกระดับต้องเอาจริงเต็ม 100% (ไม่ใช่แค่สั่งอย่างเดียวไป ดูหน้างานจริง ...แล้วกระตุ้น ชักชวน ให้กำลังใจอย่าง Coaching)
2. ระดับหัวหน้าต้องเป็น ตัวอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัยเริ่มที่มีจุดอ่อนที่ทำได้ยากก่อน ...แล้ว ขยายสู่แนวราบ)
3. แก้ไขปัญหาที่น้องๆ หน่วยงานประจำวันก่อนทันที (ควรทำถี่ๆ สร้างขวัญกำลังใจ ...เป็นที่พึงได้)
4. หน่วยงานทุกฝ่าย ต้องร่วมกันสร้างสิ่งประดิษฐ์ง่ายๆ อะไรก็ได้เป็นของตัวเอง (เร่งสร้างความภูมิใจให้เกิดพลังศรัทธาต่อเนื่อง ...แล้วยกย่องชมเชย)

เป็นเรื่องยาก ที่ทุกคนจะบริหาร 5ส ได้ดีทุกวัน งานประจำก็หนักอยู่แล้ว ในขณะที่มี **กติกาใหม่ ๆ** ที่เกิดจาก **Kaizen** ก็เพิ่มขึ้น... นอกจาก **ทุกคน** จะ ร่วมมือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจนเป็น **กิจวัตร** นี้คือ **เคล็ดลับ** การสร้าง **สามัญสำนึก** จนเกิดวัฒนธรรมที่ส่งผ่าน **รุ่นต่อรุ่น (DNA)** การทำ 5ส ที่ดีนั้นต้องเริ่มจาก **ตัวเอง** ก่อนถือว่าเป็นบทบาทรับผิดชอบละเลยมิได้ **Key man**... เป็นกลุ่มคนที่ต้องเกิดความศรัทธาได้ง่าย น้อยบริษัทที่จะหันมามอง สิ่งที่เราต้องพัฒนาให้มากก็คือ การกระตุ้น ชักชวน ให้กำลังใจ ตลอดจน จริยธรรม ไม่ด้อยกว่า่งงานอย่างเดียว เพื่อสร้างผู้บริหารใหม่ ๆ ที่มีแนวคิดกว้างไกล

พูดได้ว่า 5ส เป็น อาวุธประจำกายที่จำเป็น ใช้ปรับปรุงหน้างาน ให้เกิด Q C D S เป็นรูปธรรม แล้วยัง พัฒนาคนให้ ...เกิดการเรียนรู้ ...เปลี่ยนพฤติกรรม ... สร้างภูมิคุ้มกันสูง สามารถอยู่รอด... อย่างมีความสุขอย่างแน่นอน 