



Human Development

อนุวรรตน์ ศิลาเรืองอำไพ*

ต่อจากฉบับที่แล้ว

>>>การพัฒนาคน เป็นนโยบายของสถานประกอบการที่ได้ประกาศแจ้งไว้โดยส่วนใหญ่ว่า “ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด” (ในแง่ผู้เขียนจะใช้คำว่า การพัฒนาคน Human Development ซึ่งได้อธิบายไว้ในฉบับก่อนหน้านี้ เพราะมนุษย์ไม่ใช่ทรัพยากรที่ใช้แล้วหมดไป แต่ยิ่งใช้ยิ่งชำนาญ จึงจัดไว้ในกลุ่มซึ่งต้องมีวิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกับการบริหารจัดการทรัพยากร แต่เพื่อสื่อให้เข้าใจโดยทั่วไปบางครั้งต้องอ้างคำที่นิยมใช้กันว่า ทรัพยากรมนุษย์) แต่ความเชื่อในเรื่องดังกล่าวเป็นไปอย่างที่ได้ประกาศไว้หรือไม่ เพราะจะเห็นว่าการปฏิบัติที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปอย่างแนวทางที่ได้ประกาศไว้ เช่น

- ไม่มีการพัฒนาคนหรือมีแต่น้อย ปีละ 1-2 วันต่อคน โดยเฉพาะช่วงที่มียอดขายสูงจะอ้างไม่มีเวลาฝึกอบรม
- แต่เวลาเกิดปัญหาสิ่งที่จะลดค่าใช้จ่ายแรกลง คือ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม แสดงว่ามองการฝึกอบรมเป็นค่าใช้จ่ายไม่ใช่การลงทุน
- สิ่งที่จะตามมาจากการตัดงบการฝึกอบรม คือ การปลดคนงาน แสดงว่าสถานประกอบการไม่เชื่อเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะทำการปลดก่อนตัวอื่นๆ

ดังนั้นช่วงเศรษฐกิจไม่ดีก็ไม่ฝึกอบรม เพราะไม่มีพนักงานให้ฝึกแล้ว

● แต่เมื่อเศรษฐกิจกลับมาดีใหม่ก็ไม่พร้อมผลิต เพราะพนักงานได้ถูกปลดไปแล้วต้องรับพนักงานใหม่ฝึกใหม่ กว่าชำนาญก็ไม่ทันคู่แข่ง หรือต้องผลิตเพื่อจำนวนมากเพราะพนักงานไม่ชำนาญ ผลิตแล้วมีของเสียมาก

● พนักงานเรียกร้องค่าแรงต่อวันให้สูงขึ้น แต่ไม่สนใจค่าแรงต่อชิ้น แสดงว่าพนักงานไม่มีความเชื่อเรื่องการพัฒนาคนว่าจะต้องพัฒนาตนเองให้สามารถลดค่าแรงต่อชิ้นให้ต่ำลง เพราะจะเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องการเช่นกัน หากมีการนำค่าแรงต่อชิ้นมาพิจารณาถึงค่าแรงต่อวัน การเจรจาค่าแรงต่อวันก็จะไม่เกิดปัญหา



* ผู้อำนวยการสายงานการศึกษาฝึกอบรม และวินิจจัยให้คำปรึกษา

หลักสูตรฝึกอบรมที่น่าสนใจ :**หลักสูตรเทคนิคการทำ Training Road Map และวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากร (ภาคปฏิบัติ)**

วันที่ 1-2 กรกฎาคม 2551 ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย ความสำคัญและข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม ปัญหาของการจัดฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรมและการจัดทำ Training Roadmap การพัฒนาบุคลากรตามความสามารถ Competency Model การประเมินและการนำผลการประเมิน Competency ไปใช้ในงานฝึกอบรม รวมถึงตัวอย่างการแปลง Competency Gap สู่แนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP)

หลักสูตรกฎหมายแรงงานสำหรับผู้บริหาร

วันที่ 9-10 กรกฎาคม 2551 มีเนื้อหาครอบคลุมกฎหมายที่ผู้บริหารไม่รู้ไม่ได้ รวมทั้ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงาน การดำเนินคดีในศาลแรงงาน พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ เรื่องอะไรที่เตือนได้และเตือนอย่างไรให้ถูกต้องตาม กฎหมายประมวลกฎหมายแพ่งฯ แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัย หลักการสอบสวน การวินิจฉัย การลงโทษ ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาใหม่ๆ ที่น่าสนใจและศึกษาระบบแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทที่ได้รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

หลักสูตร Balanced Scorecard and KPIs:

ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล วันที่ 15 กรกฎาคม 2551 เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดการบริหารงานยุคใหม่ การบริหารงานบุคคลเพื่อความสำเร็จ หลักการบริหารจัดการของ Balanced Scorecard กับ KPIs การประยุกต์ใช้ในองค์กรธุรกิจต่างๆ และการทำ Workshop

ความเชื่อเรื่อง “ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด” ถือว่าเป็นแผนระยะยาวที่จะต้องใช้เวลาเหมือนเครื่องจักรเมื่อลงทุนแล้วต้องรักษาให้ใช้ได้เป็นสิบปีสิบปี บางสถานประกอบการบอกว่า “ไม่เห็นจะยากก็ตั้งคนที่ม่ประสบการณ์จากที่อื่น แต่ต้องเสนอค่าจ้างเป็นสองเท่า” ปัญหาที่ตามมา คือ สถานประกอบการอื่นก็ทำเช่นเดียวกัน ดังนั้น หากองค์กรไม่มีระบบหรือไม่มีการสะสมองค์ความรู้ด้วยระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วจริงดังกล่าวดังกล่าวคงไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะการรักษาบุคลากรที่มีทักษะความชำนาญในการทำงานมาหลายปี แต่สถานประกอบการไม่ยอมปรับค่าตอบแทนให้ทันกับราคาตลาด โดยอ้างว่าไม่สามารถปรับเงินเดือนให้ได้ เพราะติดโครงสร้างเงินเดือนงานดังกล่าวลาออกไปแล้วต้องรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาทำงานด้วยเงินเดือนสูงกว่ามาก แถมยังไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำงานได้ดีหรือไม่?

ลองพิสูจน์ด้วยกระบวนการง่าย ๆ

ถ้าพนักงานขององค์กรท่านไม่เคยฝึกอบรมความรู้เรื่อง การบำรุงรักษาเครื่องจักรมาก่อนเลย ให้ท่านเก็บตัวเลขย้อนหลัง 1 ปี ด้านการใช้จ่าย ด้านการซ่อมบำรุง การซื้ออะไหล่ ค่าใช้จ่าย

จากของเสียเนื่องจากเครื่องจักรขัดข้อง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าปรับจากการผลิตส่งไม่ทันกรณีเครื่องจักรเสีย รวมถึงสินค้าที่ลูกค้าคืนจากการผลิตแล้วไม่ตรง Spec เนื่องจากเครื่องจักรสึกหรอ ยังไม่รวมความเสียหายทางอ้อม เช่น อุบัติเหตุ มลพิษที่ต้องบำบัดเนื่องจากเครื่องจักรขัดข้องหรือเครื่องจักรเสื่อมสภาพ เป็นต้น

จากนั้นลองจัดระบบการฝึกอบรม โดยวางโครงสร้างแบบ Cascade Training คือการฝึกอบรมแบบไล่ระดับน้ำ หัวหน้าต้องสอนลูกน้องแล้วฝึกอบรมให้พนักงานระดับหัวหน้ามาเรียนวิธีการบำรุงรักษาเครื่องจักร การวัดผลจะต้องให้ระดับหัวหน้าสามารถเป็น “วิทยากร” ได้ แล้วนำความรู้ดังกล่าวไปฝึกอบรมลูกน้องพร้อมกับตัวเลขเปรียบเทียบเมื่อดำเนินการครบปี

สิ่งที่สามารถรับประกันได้คือ

1. ค่าใช้จ่ายจากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นลดลงอย่างมาก เนื่องจากพนักงานมีความรู้ การดูแล การใช้เครื่องจักรย่อมทำให้อายุการใช้งานยาวนานขึ้น ปัญหาขัดข้องน้อยลงเป็นผลให้ค่าสูญเสียและความสูญเสียลดลง กำไรของบริษัทสูงขึ้น (บางแห่ง

ที่ไม่เคยดำเนินการมาก่อน สามารถลดความสูญเสียได้ 40%)

2. เมื่อพนักงานสามารถใช้เครื่องจักร และดูแลบำรุงรักษาได้ ย่อมเกิดความร่วมมือส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของ แทนที่จะเป็นเหมือนอดีตที่พนักงานใช้งานเครื่องจักรแต่เพียงอย่างเดียว เวลาเสียขัดข้องเป็นหน้าที่ของฝ่ายบำรุงรักษา ถ้าเปรียบเทียบจะเปรียบได้กับการขับรถ ถ้ารถยนต์ที่เราขับมีปัญหาตลอดทาง การที่จะไปให้ทันเวลาก็อ ย่อมเป็นไปได้ แต่ถ้าต้องการลดความเสี่ยงเราคงไม่สามารถนำช่างซ่อมรถยนต์นั่งรถ

หลักสูตรฝึกอบรมที่น่าสนใจ :

- ระบบการจัดทำและเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
- หนทางสู่ความสำเร็จในงานแคชเชียร์-การเงิน
- การจัดการข้อโต้แย้งในงานขายอย่างมืออาชีพ (ภาคปฏิบัติ)
- เทคนิคการจัดทำงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
- เทคนิคการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบครบวงจร (ภาคปฏิบัติ)
- การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- เทคนิคการสอนงานแบบ On The Job Training
- เตรียมพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างาน
- ระบบการจัดทำและเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
- ระบบการควบคุมด้วยสายตา: Visual Control System
- 5ส กับการเพิ่มผลผลิต
- เทคนิคการจัดทำรายการมาตรฐานบำรุงรักษาเครื่องจักร
- อุปกรณ์การผลิต (เชิงปฏิบัติ)
- การบำรุงรักษามอเตอร์
- การหล่อลื่นเครื่องจักรในงานอุตสาหกรรม
- 5ส: การปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานด้วยภาพถ่าย
- ประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ วางแผนงานซ่อมบำรุง
- การเพิ่มศักยภาพกิจกรรม 5ส ด้วยเทคนิคการเพิ่มผลผลิต

หลักสูตรฝึกอบรมที่น่าสนใจ :

- การจัดระบบจัดซื้อตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000
- การปรับปรุงงานสำนักงานและงานบริการ
- Presentation Skill
- จะเป็นผู้ช่วย (ผู้บริหาร) ที่มีประสิทธิภาพได้อย่างไรให้เห็นผล
- พูดโทรศัพท์อย่างไรให้มีประสิทธิภาพและประทับใจ
- ต้อนรับและบริการอย่างไรให้ลูกค้าประทับใจ
- การสร้างเกมและนำไปใช้ในการฝึกอบรม
- เตรียมพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างาน
- เทคนิคการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ
- เทคนิคการเป็นผู้บังคับบัญชา
- ครอบเครื่องเรื่องการเขียน Job Description (เอกสารพรรณนาลักษณะงาน)
- เพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนด้วย KAIZEN
- การวางแผนงาน
- การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น
- มนุษย์สัมพันธ์ “ความสำเร็จในการทำงานขององค์กร”
- Mind Manager เครื่องมือคิดและวางแผนด้วยการคิดเป็นภาพ
- จิตวิทยาบริหาร (Management Psychology)

ไปด้วยได้ สิ่งที่คนใช้รถต้องดำเนินการ คือ การบำรุงรักษาตามกำหนดและคอยสังเกตสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นก่อนที่รถยนต์จะดับแล้วไม่สามารถขับเคลื่อนได้ พนักงานที่ทำงานหน้างานก็เช่นกัน ต้องดูแลเครื่องจักรด้วยตนเอง ฝ่ายบำรุงรักษาทำหน้าที่วางแผนเป็นพี่เลี้ยงและให้ความรู้ รวมถึงการซ่อมใหญ่ประจำปี โดยเฉพาะองค์การที่คิดปรับปรุงด้วยการเปลี่ยนเครื่องจักรอย่างเดียวจะไม่ได้แก้ปัญหาเปรียบเสมือนกับเปลี่ยนรถเป็นโรลสรอยแล้ว แต่ใช้คนขับรถสับสนคิดว่ารถราคาเป็นสิบล้านจะใช้ได้ถึงปีหรือไม่

3. สถานประกอบการมีระบบการฝึกแบบ Cascade จะทำให้หัวหน้ามีความสามารถด้านการสอนงาน ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ที่อยู่กับองค์การ เพราะจะต้องทำแผนการฝึกอบรม เนื้อหาฝึกอบรม โดยเฉพาะการทำ One Point Lesson จะเป็นการ

ทบทวนความรู้ให้ตกผลึกและให้หัวหน้านำความรู้ที่อยู่ในตัวเขียนเป็นแผนบทเรียนแบบง่าย ๆ ใช้สอนลูกน้องถือว่าเป็นเรื่องการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ในประเทศญี่ปุ่น พนักงานหน้างานมีความสามารถปรับปรุงกระบวนการผลิตได้ ทั้งนี้เนื่องจาก**การกำหนดนโยบายระยะยาว การจ้างงานตลอดชีวิต บริษัทจริงจัง พนักงานทุ่มเท จึงมีการพัฒนาต่อยอดความรู้ของพนักงานตลอดเวลา บริษัทที่สบายใจ เพราะพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง ไม่เปลี่ยนงานง่าย ๆ เพราะการเปลี่ยนงานในสังคมคนญี่ปุ่นไม่นิยมทำกัน**

แต่ระบบดังกล่าว ไม่แน่ว่าจะใช้ได้ผลกับประเทศไทยหรือไม่ เพราะคนญี่ปุ่นมีพื้นฐานที่ดี คือ “วินัย” วินัยคือ การเคารพ

หลักสูตรที่น่าสนใจเดือนกรกฎาคม

- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ISO 9001:2000 และการนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กร
- การตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO 9001:2000
- ผู้นำกลุ่ม QCC
- How to Collect Data for QCC Problem Solving
- การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการเอกสารระบบคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000
- TQM สำหรับหัวหน้างาน
- การออกแบบการทดลอง: Design of Experiments
- การบริหารเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน: Cross Functional Management in TQM Way
- Failure Mode and Effect Analysis: FMEA
- การจัดทำระบบมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยของอาหารตามมาตรฐาน GMP
- ผู้จัดการคุณภาพ ISO 9001 (ISO 9001 for MR/QMR)
- กระบวนการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล
- ISO/TS 16949:2002 Internal Auditor Training
- การจัดทำระบบ HACCP และการประยุกต์ใช้
- มาตรฐานระบบการตรวจสอบ MIL-105E
- Practical Implementation ISO 9001:2000 (ISO 9001:2000 ภาคปฏิบัติ)
- Statistical Problem Solving for Middle Management
- เทคนิคการประชุมกลุ่ม QCC ที่มีประสิทธิภาพ

กตিকা การมีวินัย เป็นต้นตอที่ก่อให้เกิดธรรมาภิบาล การตรงไปตรงมาตามข้อตกลง ทำให้ไม่เกิดการทุจริต การยอมรับผลการประชุมแล้วปฏิบัติตามมติที่ประชุมอย่างเคร่งครัด เคารพมติที่ประชุม ไม่ตั้งสภากาแฟนอกห้องประชุมแล้วต่อต้านอย่างเงียบๆ ทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล แต่สำหรับประเทศไทยจะเกิดการคิดในแง่ลบมากกว่าแง่บวก เพราะถ้าจ้างงานตลอดชีวิต พนักงานก็จะรู้สึกสบายๆ ไม่กระตือรือร้น จะเปลี่ยนสภาพกลายเป็นหน่วยงานราชการบางแห่งทันที และในยุคปัจจุบันการเปลี่ยนงานถือว่าเป็นค่านิยมของเด็กรุ่นใหม่ เพราะจะได้มีการปรับเงินเดือนสูงขึ้น ดังนั้นบางองค์กรเวลารับสมัครพนักงาน ถ้าเห็นประวัติการทำงานที่เปลี่ยนบ่อยทุกหนึ่งปีหรือสองปี บางคนเปลี่ยนทุกปี ถ้าเห็นประวัติดังกล่าวจะไม่รับเป็นพนักงาน เพราะองค์กรจะไม่สามารถวางแผนระยะยาวได้

การรับสมัครพนักงานเข้าทำงาน จึงถือว่าเป็นขั้นตอนกระบวนการที่สำคัญที่สุดของกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) เพราะเป็นต้นเหตุหลักที่ทำให้เกิดปัญหาตามมาขององค์กร สิ่งที่ย้ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องคำนึงเป็นหลัก คือ ทักษะคนดี แล้วตามมาด้วยความสามารถหรือพูดอีกนัยหนึ่งคือ ต้องเป็นคนดีเป็นหลักก่อน แล้วตามด้วยคนเก่ง เพราะถือหลักว่า “คนดีที่ไม่เก่ง ฝึกให้เก่งได้ แต่คนเก่งที่เลว ฝึกให้ดียาก ถ้าจะดีมาก ก็ต้องได้คนทั้งดี ทั้งเก่ง”

ทัศนคติเป็นเรื่องสำคัญ การมองโลกในแง่บวก การยอมรับในความเป็นจริง เป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงาน

คนนั้นมีพื้นฐานของ “การยอมรับการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งธุรกิจปัจจุบันจะต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันกับคู่แข่ง สิ่งที่มาคือ เมื่อพนักงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงจะเป็นปัจจัยให้พนักงานเป็นคนอ่านหนังสือง่าย ชอบเรียนรู้ ทำให้ทักษะความสามารถมีการพัฒนาตลอดเวลาจึงเป็นเหตุที่ส่งผลให้เกิด “ความเก่ง” ตามมา ถ้าพนักงานมัวแต่คิดว่า “ทำแล้วเราจะได้อะไร มีเงินมีทองชดเชยให้หรือไม่?” จะ

เป็นการทำงานเพื่อเงิน ปัญหาคือ ถ้าไม่ได้เงิน ก็ไม่ทำ เมื่อไม่ทำงานก็ออกมาไม่ได้ เมื่องานออกมาไม่ดี ลูกค้าก็ไม่ซื้อ ลูกค้าไม่ซื้อ รายได้บริษัทก็น้อยลง ส่งผลให้ค่าจ้างตัวเองลดลงไปด้วย

หลักสูตรแนะนำ

เทคนิค “นำเสนอผลงานสู่เวทีสากลอย่างมีชีวิตชีวา” (29-30 ก.ค. 2551)

การนำเสนอผลงานด้านคุณภาพ เช่น 5ส, Kaizen, กิจกรรมกลุ่ม QCC, TPM, TQM ฯลฯ จะเห็นได้ว่าผู้นำเสนอมักจะมีการนำเสนอในรูปแบบเดิมๆ ทั้งนี้ก็เพราะว่าผู้นำเสนอผลงานของกลุ่มหรือรายบุคคลยังไม่ค่อยกล้าปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอผลงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้มีความเข้าใจ จึงทำให้ไม่สามารถนำเสนอผลงานที่มีคุณภาพให้ผู้เข้ารับฟังเข้าใจได้ อีกทั้งบรรยากาศในการนำเสนอผลงานก็ยังไม่มีชีวิตชีวา การที่จะฟันฝ่าเข้าไปประกวดแข่งขันผลงานคุณภาพสู่เวทีระดับสากลได้ยาก ถือว่าเป็นการเสียโอกาสเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การฝึกฝนทักษะการนำเสนอ (Presentation Skill) จึงเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยในการสื่อสารของการเล่าเรื่องราวงานคุณภาพ ทำให้ชวนติดตามอย่างใจจดใจจ่อ เพลิดเพลิน สนุกสนาน น่าฟังได้ชัดเจนมากขึ้นในระหว่างนำเสนอให้คณะกรรมการตัดสิน และผู้เข้าร่วมรับชมผลงานเกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ นำแนวคิดจากการนำเสนอผลงานด้านคุณภาพที่ประสบผลสำเร็จขององค์กร เป็นการสร้างภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีต่อองค์กรได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

การคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Analytical Thinking for Effective Decision Making & Problem Solving) (30 ก.ค. 2551)

ปัญหา (Problem) คือ “ความแตกต่างของสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้” ซึ่งปัญหาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

“การคิดเชิงวิเคราะห์” เป็นทักษะที่จำเป็นเพื่อการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน รวมทั้งพนักงานทุกคนในองค์กร จึงควรสร้างเสริมทักษะนี้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี

แต่ถ้าทำงานเพื่องาน งานก็จะออกมาดี งานดีลูกค้าก็ซื้อ รายได้เข้าบริษัทมาก ค่าตอบแทนก็เพิ่มเป็นเงาตามตัว ดังนั้น คำว่า “ผลิตภาพ (Productivity)” จึงเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการจริง ส่งผลให้ผลิตภณที่ได้ออกมานั้น มีคุณภาพดีสุด (Quality) ด้วยต้นทุนต่ำสุด (Cost) และสามารถส่งมอบทันเวลาพอดี (Delivery Time) การบริหารสิ่งที่ลูกค้าต้องการเป็นเรื่องที่จะต้องบริหารให้พอดีกับความต้องการ เช่น การส่งมอบ บางท่านจะบอกว่าต้องส่งให้เร็วสุด ถ้าส่งเร็วสุดต้องทำ OT ต้นทุนจะสูงขึ้น การเร่งผลิตก็อาจจะทำให้คุณภาพสินค้าตกลงและการส่งเร็ว ลูกค้าก็ไม่ชอบ เพราะไม่มีที่เก็บ ของเดิมยังใช้ไม่หมด ต้องส่งให้ทันเวลาพอดี ถ้าพนักงานทำงานอย่างมืออาชีพ ผลิตภาพสูง (Productivity) QCD จะตามมาเองโดยไม่ต้องร้องขอ ดังนั้นการพัฒนามนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบัน



หลักสูตรแนะนำ

สร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวเองเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน (Self-inspiration for Increasing Your Potential)

(31 ก.ค. 51)

การทำงานที่จะให้ผลดีและยั่งยืนนั้น จะต้องสร้างแรงบันดาลใจ พลังแรงจูงใจ ให้กับตนเองได้ ใครก็ตามที่สามารถทำได้จะเกิดการทำงานอย่างปิติสุข ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพและปริมาณที่เหนือกว่าผู้อื่นซึ่งจะเป็นตัวดึงดูด ชับเคลื่อน หน่วยงานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามการทำงานโดยขาดการสร้างแรงบันดาลใจ พลังภายในให้กับตัวเอง จะมีความเปลืองบาง เกิดข้อบกพร่องในการทำงาน เป้าหมายการทำงานได้ง่าย ที่มีผลต่อทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) ล้มเหลวและส่งผลต่อหน่วยงาน องค์กร เป็นเหตุทำให้ผลผลิต (Productivity) ไม่ขยายตัวเพิ่มขึ้นหรือกลับตกต่ำลงมาไม่สามารถสร้างการแข่งขันได้ ดังนั้นแล้วการจะปรับปรุงอะไรก็ตาม สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามไป...คือ การปรับปรุงตัวเอง...สร้างแรงบันดาลใจพลังภายในให้กับตัวเอง

โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ลูกค้าไม่สั่งซื้อสินค้าทีละมากๆ เพราะจะต้องจ่ายเงินก้อนเป็นต้นทุนที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ แนวคิดคือ ทำอย่างไรที่จะสั่งทีละน้อยๆ แต่สั่งบ่อยๆ ยิ่งปัจจุบันน้ำมันแพง ต้นทุนการขนส่งเป็นปัญหาในการบริหารจัดการ บางแห่งเป็นข้อกำหนดว่าต้องตั้งโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อประหยัดค่าขนส่งและบริหารจัดการได้ง่ายมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพดีกว่า การผลิตทีละน้อยๆ เรียกว่า Lean Production การผลิตจำนวนน้อยแถมหลากหลายเป็นเรื่องที่ทำให้ต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการสูงขึ้น พนักงานต้องเก่งขึ้น สามารถทำได้หลายอย่าง (Multi Skill) เพราะการจ้างพนักงานจำนวนมากแบบเดิมไม่สามารถทำได้เพราะต้นทุนด้านค่าแรงจะสูง สมัยก่อนสามารถทำได้เพราะผลิตทีละมากๆ คຸ່ມที่จ้างคนมา



ปัจจุบันต้องเปลี่ยนแนวคิดจากการผลิตเป็นระบบต่อเนื่องสายพาน มาเป็นการผลิตทั้งกระบวนการด้วยคนเพียงกลุ่มเดียวหรือคนเดียว ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและต้องมีการวางระบบให้กระบวนการสามารถทำได้แบบ One stop เพื่อลดสินค้าคงคลัง (Stock) เวลา วัตถุดิบ งานระหว่างกระบวนการ (Work In Process) ทำอย่างไรที่ผ่านเครื่องเดียว กระบวนการเดียว แล้วสินค้าสำเร็จรูปทันที เช่นการฉีดพลาสติก สมัยก่อนต้องฉีดแล้วมีคนคอยเอาออกจากแม่พิมพ์ เอาออกมาแล้วต้องมีคนคอยเก็บรายละเอียดของคลีปที่เกิน จากนั้นต้องผ่านกระบวนการสกรีนยี่ห้อ แต่ปัจจุบันเครื่องฉีดสามารถฉีดได้พร้อมกับสกรีนไปในตัว อาจจะเป็นเทคโนโลยี IML หรือระบบ Heat Transfer แถมยังมี Cycle Time เร็วกว่า 2 เท่า เพราะสามารถฉีดพร้อมกัน 2 Mould ภายใน 1 เครื่อง ประหยัดพลังงาน เพิ่ม Capacity ไม่มี Work In Process เป็นการผลิตแบบ Lean ทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าต่ำลงจากเดิมมาก สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ผู้ประกอบการและพนักงานต้องรับรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก “โลกาภิวัตน์ (Globalization)” ถ้าท่านปรับตัวได้ก็จะ “โอบอวล โลภ” แต่ถ้าไม่ปรับตัวก็ต้องเตรียมตัวเป็น “โอบรรลย์” แน่นนอนในไม่ช้า

