HRD 5.0 กรณีศึกษา “ญี่ปุ่น” ให้พนักงานใหม่เลือกหัวหน้าได้

ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน
ผู้อำนวยการสายงานการศึกษา ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาสถานประกอบการ

ในปัจจุบัน ต้องยอมรับว่า สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ก่อให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุค 5.0 หรือ HRD 5.0

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้เทคโนโลยี (Human Resource Development: HRD within Technology) เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การดำเนินการทางกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรส่งประสิทธิผลสูงสุด

นำไปสู่การเป็น Digital HRD อันประกอบไปด้วย

1. HR Design Thinking ด้วยกระบวนการ Lean Methodology ประกอบด้วย สรรค์สร้าง-วัดผล-เรียนรู้ หรือ Build-Measure-Learn

2. Growth Mindset หรือความคิดล้ำหน้าแบบก้าวกระโดด โดยเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ เป็นไปได้ กล้าลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น

3. Future Skill in 2020 หรือ ทักษะ 2020 ซึ่งก็คือ ทักษะที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือ Problem Solving Skill นั่นเอง

ตัวอย่างการนำ HRD 5.0 มาประยุกต์ใช้ ได้แก่

1. Application Service Providers (ASP) เป็นการให้บริการกับนายจ้างที่ต้องการจ้างงาน โดยการควบคุมผ่านออนไลน์

2. Web Portals เว็บไซต์ที่รวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในยุค 5.0 เพื่อให้พนักงานใช้ในการจัดการผลประโยชน์ต่าง ๆ

3. Streaming Video ซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกล

4. Wireless or Mobile Tools อุปกรณ์เชื่อมต่อเครือข่ายแบบไร้สายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในการเข้าถึงกิจกรรมต่าง ๆ

5. Personal Digital Assistants แอปพลิเคชันที่ใช้เพื่อช่วยเหลือ HRD ในยุค 5.0 เพื่อความสะดวกในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่

6. Monitoring Software โปรแกรมที่ใช้เพื่อติดตามการทำงานบนอินเทอร์เน็ต รวมถึงการปฏิบัติงานของพนักงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

7. Integrated Human Resource Information Systems (HRIS) ระบบงานที่ใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งหมด เช่น ทะเบียนประวัติ

8. Digital Signature ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้เพื่อตรวจสอบลายเซ็นที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างได้รับลายเซ็นจากผู้สมัคร หรือพนักงานได้อย่างรวดเร็ว

นอกจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการทำ HRD 5.0 ประเด็นทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุค 5.0 ก็น่าสนใจเช่นเดียวกัน

ดังกรณีศึกษาจากประเทศ “ญี่ปุ่น” ที่ให้อิสระแก่พนักงานรุ่นใหม่ในการเลือกหัวหน้างานของตัวเอง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวถือเป็นการ “ปฏิวัติวัฒนธรรมการทำงาน” ที่ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถนำจุดแข็งของตนไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรได้

ช่วงเกือบ 20 ปีที่ผ่านมา แม้เศรษฐกิจญี่ปุ่นจะซบเซา แต่ภาวะการจ้างงานยังอยู่ในระดับปกติ เห็นได้จากบริษัทต่าง ๆ ประสบปัญหากับการลาออก และรับเข้าใหม่ของพนักงานจำนวนมาก

และแม้ว่าในระยะ 10 ปีมานี้ ญี่ปุ่นได้เผชิญหน้ากับปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง การรักษาคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถไว้ถือเป็นความท้าทาย

เห็นได้จาก บริษัทห้างร้านต่าง ๆ จำนวนมาก กำลังค้นหาทางออกในระดับของ การ “ปฏิวัติวัฒนธรรมการทำงาน”

ดังกรณีหนึ่งซึ่งมีพนักงานคนหนึ่งลาออกเพราะเข้ากับหัวหน้างานไม่ได้ เรื่องนี้ได้กลายเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในวัฒนธรรมการทำงานของญี่ปุ่นเลยทีเดียว

Sakura Kozo บริษัทในธุรกิจสถาปัตยกรรมใน Sapporo มีพนักงานประมาณ 120 คน เมื่อ 5 ปีที่แล้วมีพนักงานลาออกสูงถึง 10% โดยเฉพาะอย่างยิ่งทั้งหมดเป็นพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานได้ไม่ถึง 1 ปี

อย่างไรก็ดี ผู้บริหารระดับสูงได้ลงมาแก้ปัญหาอย่างทันท่วงที ทำให้ตัวเลขดังกล่าวลดลงเหลือเพียงร้อยละ 1 ด้วยนวัตกรรม **“ระบบการเลือกหัวหน้างาน”**

Tanaka Shinichi ประธานบริษัท Sakura Kozo กล่าวว่า “พนักงานใหม่หลายคน แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถจริง เรารู้สึกแย่ที่ต้องสูญเสียเขาไป บริษัทเจ็บปวดมาก เพราะสายงานของเรามีคนทำงานน้อยอยู่แล้วและผู้สมัครงานใหม่ยิ่งน้อยลงไปอีก ดังนั้น การลาออกจึงเป็นประเด็นสำคัญที่เราต้องเร่งตัดสินใจดำเนินการโดยทันที”

แม้ Tanaka Shinichi จะเข้าใจดีว่า หัวหน้างานต้องมีความเข้มงวด แต่เขาก็ยังต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดเดิม ๆ ในการทำงาน จึงเห็นได้ว่า 5 ปีที่ผ่านไป เป็นที่ชัดเจนว่า แนวคิดนี้ประสบผลสำเร็จ เพราะพนักงานรุ่นใหม่ไม่เพียงอยู่ต่อเท่านั้น แต่ประสิทธิภาพการทำงานยังดีขึ้นอีกด้วย

Kadota Tabito อายุ 32 เขาทำงานที่ Sakura Kozo มา 7 ปีแล้ว หัวหน้างานคนปัจจุบันของเขาคือ Yamamoto Kensuke อายุ 45 ผู้ซึ่งได้คะแนนการประเมินหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง

Kadota Tabito เลือก Yamamoto Kensuke เป็นหัวหน้างาน เพราะเขารู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยกับหัวหน้าคนนี้ พร้อมทั้งช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาหน้างานร่วมกันอยู่เสมอ

Kadota Tabito บอกว่า “ผมคิดว่า ตนเองสามารถช่วยในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของ Yamamoto Kensuke ได้ การที่ผมสามารถช่วยอุดจุดอ่อนของ Yamamoto Kensuke ได้ ก็ทำให้ผมรู้สึกว่ามันช่วยให้ผมเติบโตต่อไปได้ด้วย”

สอดคล้องกับ Yamamoto Kensuke ที่กล่าวว่า “ผมเคยพยายามอย่างหนักเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนของผม แต่หลังจากเปลี่ยนมุมมองเพียงเล็กน้อย สิ่งต่าง ๆ ก็ง่ายขึ้นมาก ถึงตอนนี้ ผมตระหนักได้ว่า Kadota Tabito เลือกให้ผมเป็นหัวหน้า เพราะเขารู้ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของผม และนั่นทำให้ผมสามารถปล่อยมือในงานบางอย่างให้พวกเขาทำได้”

เช่นเดียวกับ Nyle บริษัทในโตเกียว ซึ่งให้บริการการตลาด Digital ก็เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งซึ่งเจ้าหน้าที่ของบริษัทเริ่มอนุญาตให้ผู้สมัครงานใหม่เลือกพนักงาน 1 คนจากพนักงานทั้งหมด 20 คน เพื่อเป็นกรรมการสัมภาษณ์งานในรอบแรก

Aoshima Ryoto นักศึกษามหาวิทยาลัยปี 4 อายุ 22 ปี รู้สึกประทับใจในกระบวนการสัมภาษณ์ของ Nyle เป็นอย่างมาก

“การที่ให้ผู้สมัครงานสามารถเลือกกรรมการสัมภาษณ์ได้ 1 คน ช่วยให้ผมถ่ายทอดคุณลักษณะของตัวเอง และเข้าใจความน่าสนใจของบริษัทแห่งนี้ได้ดีขึ้น ทำให้ผมรู้สึกสบายใจในการสัมภาษณ์มาก กระบวนการนี้ได้ประโยชน์ทั้งบริษัท และพนักงาน Win-Win ทุกฝ่ายครับ” Aoshima Ryoto

ต่อกรณีนี้ ผู้เชี่ยวชาญ HRD และ HRM ในญี่ปุ่นท่านหนึ่งกล่าวว่า หากใช้แนวคิดดังกล่าวอย่างเหมาะสม จะสามารถสร้างการเติบโตให้กับทั้งบริษัท และพนักงานได้จริง

Furuya Shoto นักวิจัยอาวุโสจาก Recruit Works Institute ชี้ว่า “การเปิดโอกาสให้คนหนุ่มสาวสามารถเลือกหัวหน้างาน หรือเลือกกรรมการสัมภาษณ์ได้ จะกระตุ้นให้พวกเขาคิด และทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการทำงาน หรือเส้นทางอาชีพแบบไหนที่พวกเขาต้องการสร้างต่อไป”

“ผมคิดว่า ท้ายที่สุดแล้ว กระบวนการนี้จะส่งผลให้เกิดการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีได้ต่อไป”

มันไม่สำคัญว่าคุณเลือกใคร หรือใครเลือกคุณ แต่สำคัญที่ว่า “ทำไมถึงเลือก” Furuya Shoto ทิ้งท้าย

โปรแกรมอบรมและสัมมนาฝ่ายการศึกษา และฝึกอบรม

Budget Code	หลักสูตร	วันที่จัด	ระยะเวลาสัมมนา (วัน)	สมาชิก (บาท) (ยังไม่รวมภาษีมูลเพิ่ม)	บุคคลทั่วไป (บาท) (ยังไม่รวมภาษีมูลเพิ่ม)
กลุ่มวิชาการจัดการและบริหารงานบุคคล (A)					
A24NO228P	เทคนิคการเขียนแผนงาน การกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภาคปฏิบัติ)	8 พฤศจิกายน 2567	1	3,100	3,600
A24NO241P	Sales Coordinator ผู้ช่วยเพิ่มยอดขาย	8 พฤศจิกายน 2567	1	3,100	3,600
A24SH005J	กฎหมายแรงงานที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นควรทราบ	8 พฤศจิกายน 2567	1	5,800	6,600
A24NO229P	สุดยอดชั้นเชิงการเจรจาต่อรอง	12 พฤศจิกายน 2567	1	3,100	3,600
A24NO231P	เตรียมพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างาน	14 พฤศจิกายน 2567	1	3,100	3,600
A24NO232P	พัฒนาศักยภาพผู้จัดการยุคใหม่	14 พฤศจิกายน 2567	2	6,000	6,500
A24LM078DT	หัวหน้างานกับเทคนิคการชี้นำ ให้คำปรึกษาและข้อมูลย้อนกลับแก่ลูกน้อง (Online)	13 พฤศจิกายน 2567	1	2,700	3,000
A24NO245P	ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดวิเคราะห์ กับ การตัดสินใจ	20 พฤศจิกายน 2567	1	3,100	3,600
A24NO235P	เทคนิคการสื่อสารด้วยหลักการ HoRenSo	21 พฤศจิกายน 2567	1	3,100	3,600
A24NO246P	กลยุทธ์การบริหารลูกค้าด้วย CRM เพื่อเพิ่มยอดขายและรักษาสายสัมพันธ์	21 พฤศจิกายน 2567	1	3,100	3,600
A24LM081DT	การบริหารความหลากหลาย (บุคลากรภายในองค์กร) (Online)	26 พฤศจิกายน 2567	1	2,700	3,000
A24NO087DT	การหาความจำเป็นและการวางแผนฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (Online)	27 พฤศจิกายน 2567	1	2,700	3,000
A24NO247P	การหาความจำเป็นและการวางแผนฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	27 พฤศจิกายน 2567	1	3,100	3,600
กลุ่มวิชาคอมพิวเตอร์ประยุกต์ และการผลิตอัตโนมัติ (C)					
C24NO033DT	เทคนิคและการประยุกต์ใช้ Excel ระดับ 1 (Online)	13 พฤศจิกายน 2567	2	5,600	6,200
C24NO068P	เทคนิคและการประยุกต์ใช้ Excel ระดับ 1	13 พฤศจิกายน 2567	2	6,200	7,100
C24NO034DT	สร้างระบบแสดงสถานะข้อมูล ด้วย Conditional Formatting ใน Excel (Online)	15 พฤศจิกายน 2567	1	2,900	3,200
C24NO069P	สร้างระบบแสดงสถานะข้อมูล ด้วย Conditional Formatting ใน Excel	15 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
C24NO035DT	รอบรู้เรื่อง Excel เพื่อการทำงานที่ง่ายขึ้น (Online)	18 พฤศจิกายน 2567	2	5,600	6,200
C24NO070P	รอบรู้เรื่อง Excel เพื่อการทำงานที่ง่ายขึ้น	18 พฤศจิกายน 2567	2	6,200	7,100
C24NO071P	ก้าวสู่การใช้ Microsoft Excel ระดับมืออาชีพ	25 พฤศจิกายน 2567	2	6,200	7,100
กลุ่มวิชาความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (E)					
E24NO040DT	การปรับปรุงคุณภาพน้ำ และการจัดการน้ำในโรงงานอุตสาหกรรม (Online)	7 พฤศจิกายน 2567	1	2,700	3,000
E24NO041DT	การตรวจติดตามภายใน ตามมาตรฐาน ISO 14001 : 2015 (Online)	7 พฤศจิกายน 2567	2	5,100	5,600
E24NO097P	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร	7 พฤศจิกายน 2567	2	2,800	3,300
E24NO090P	ผู้ควบคุมประจำหม้อน้ำหรือหม้อต้มที่ใช้ของเหลวเป็นสื่อนำความร้อน	11 พฤศจิกายน 2567	6	6,500	7,200
E24SH018J	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร ชาวญี่ปุ่น	12 พฤศจิกายน 2567	2	10,900	12,300
E24NO039DT	ความปลอดภัยในการใช้สารเคมีของสถานประกอบการ (Online)	13 พฤศจิกายน 2567	1	2,700	3,000
E24VS005SC	ผู้ตรวจประเมินความปลอดภัย (ด้านเครื่องจักร) ขั้นต้น Safety Basic Assessor (SBA)	13 พฤศจิกายน 2567	1	3,000	3,500

Budget Code	หลักสูตร	วันที่จัด	ระยะเวลาสัมมนา (วัน)	สมาชิก (บาท) (ยังไม่รวมภาษีมูลเพิ่ม)	บุคคลทั่วไป (บาท) (ยังไม่รวมภาษีมูลเพิ่ม)
E24NO017E	ผู้ควบคุมก๊าซสำหรับโรงงานใช้งาน หรือเก็บก๊าซ (ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ไนโตรเจน ออกซิเจน อะเซทิลีน อาร์กอน ฮีเลียม ไฮโดรเจน)	18 พฤศจิกายน 2567	3	8,500	8,500
E24NO091P	เทคนิคและวิธีการสอบสวนอุบัติเหตุ/อุบัติการณ์ในสถานประกอบการ	20 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
E24NO020E	ผู้ปฏิบัติงานประจำระบบการจัดการมลพิษทากอุตสาหกรรม	26 พฤศจิกายน 2567	3	4,500	5,200
E24NO093P	ผู้ควบคุมการเก็บรักษาวัตถุอันตราย	27 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
E24NO096P	การประยุกต์ใช้ระบบ Lockout & Tagout เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	28 พฤศจิกายน 2567	1	3,600	4,200
E24NO098P	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน	28 พฤศจิกายน 2567	2	2,800	3,300
กลุ่มวิชาเครื่องมือวัดและสอบเทียบ (I)					
I24NO144P	การสร้างระบบจัดการกระบวนวัด และยืนยันเครื่องวัดตามข้อกำหนด ISO 9001	6 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
I24NO145P	ช่างสอบเทียบเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม Part I	7 พฤศจิกายน 2567	6	17,000	19,000
I24NO146P	pH Measurement and Calibration (Theory)	7 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
I24NO147P	การประมาณค่าความไม่แน่นอนในการวัด	9 พฤศจิกายน 2567	2	6,500	7,500
I24NO148P	การจัดความสามารถการวัดทดสอบ สอบเทียบเพื่อได้รับรองตาม ISO/IEC 17025	11 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
I24NO149P	การสอบเทียบเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม	12 พฤศจิกายน 2567	2	6,500	7,500
I24NO069DT	ระบบควบคุมเครื่องมือวัดตามข้อกำหนด ISO 9001 (Online)	14 พฤศจิกายน 2567	2	5,600	6,200
I24NO151P	การทำความเข้าใจ และการประเมินผลการสอบเทียบของเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม	15 พฤศจิกายน 2567	2	6,500	7,500
I24NO070DT	แนวทางในการจัดการระบบการสอบเทียบภายในสำหรับอุตสาหกรรม (Online)	18 พฤศจิกายน 2567	1	2,900	3,200
I24NO153P	การสอบเทียบตู้ควบคุมอุณหภูมิ และอ่างควบคุมอุณหภูมิ	21 พฤศจิกายน 2567	2	6,500	7,500
I24NO157P	การสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ และห้องปฏิบัติการของโรงพยาบาล (ทฤษฎีและปฏิบัติ)	26 พฤศจิกายน 2567	2	6,500	7,500
I24LM160P	ทักษะพื้นฐานงานเครื่องมือวัดและระบบควบคุมทางอุตสาหกรรม	27 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
กลุ่มวิชาบริหารการผลิต (M)					
M24NO088DT	Process Control for HRSG (Online)	8 พฤศจิกายน 2567	2	5,400	5,900
M24NO113P	Process Control for HRSG	8 พฤศจิกายน 2567	2	6,000	6,900
M24NO114P	การผลิตแบบของเสียเป็นศูนย์	11 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
M24NO115P	กลยุทธ์การบริหาร และการตรวจนับสต็อคประจำปี	12 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
M24NO061DT	การวางแผนและควบคุมการผลิต (สำหรับผู้บริหาร) (Online)	13 พฤศจิกายน 2567	1	2,700	3,000
M24NO116P	การจัดการคลังสินค้า และสินค้าคงคลังแบบลีน	19 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
M24NO090DT	เทคนิคป้องกันความผิดพลาด (Poka Yoke) ในกระบวนการผลิต (กรณีศึกษา) (Online)	21 พฤศจิกายน 2567	1	2,700	3,000
M24NO117P	เทคนิคป้องกันความผิดพลาด (Poka Yoke) ในกระบวนการผลิต (กรณีศึกษา)	21 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
M24NO118P	การวิเคราะห์ข้อผิดพลาดความล้มเหลวและการแก้ปัญหาด้วยเทคนิค FTA	27 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
M24NO091DT	การกำหนดตารางผลิตหลักและวางแผนกำลังการผลิตขั้นต้น (Online)	28 พฤศจิกายน 2567	2	5,100	5,600
M24NO119P	การกำหนดตารางผลิตหลักและวางแผนกำลังการผลิตขั้นต้น	28 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,500
กลุ่มวิชาบำรุงรักษาทวีผล (P)					
P24NO102P	การบำรุงรักษาเครื่องจักร ด้วยวิธีการวัด-วิเคราะห์ การสั่นสะเทือน (ภาคปฏิบัติ)	11 พฤศจิกายน 2567	2	6,500	7,500

Budget Code	หลักสูตร	วันที่จัด	ระยะเวลาสัมมนา (วัน)	สมาชิก (บาท) (ยังไม่รวมภาษีมูลเพิ่ม)	บุคคลทั่วไป (บาท) (ยังไม่รวมภาษีมูลเพิ่ม)
P24NO107P	การจัดการ การออกแบบโครงการ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ตั้งแต่ต้น (ภาคปฏิบัติ)	13 พฤศจิกายน 2567	2	6,500	7,500
P24NO108P	การบำรุงรักษา Pump เชิงป้องกันในงานอุตสาหกรรมและบริการ	18 พฤศจิกายน 2567	2	5,800	6,700
P24NO109P	การตรวจสภาพระบบไฟฟ้าและเครื่องจักรกล เพื่อบำรุงรักษาแบบคาดการณ์	19 พฤศจิกายน 2567	2	6,500	7,500
P24LM105P	ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตด้วย TPM	20 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,500
P24NO111P	ยกระดับทักษะงานบำรุงรักษา : ระบบไฟฟ้าควบคุมและมอเตอร์ (ภาคปฏิบัติ)	20 พฤศจิกายน 2567	3	8,500	9,800
P24NO112P	การบำรุงรักษาหม้อแปลงไฟฟ้า	21 พฤศจิกายน 2567	2	5,800	6,700
P24NO113P	การบำรุงรักษาคุณภาพ เป้าหมายการผลิตของเสียเป็นศูนย์ (ภาคปฏิบัติ)	27 พฤศจิกายน 2567	2	5,800	6,700
กลุ่มวิชาส่งเสริมคุณภาพและการมาตรฐาน (Q)					
Q24NO144P	ฝึกอบรมผู้ตรวจติดตามระบบมาตรฐาน IATF 16949 :2016	4 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,600
Q24NO137P	QC Techniques (QC 7 Tools)	5 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,600
Q24NO138P	กระบวนการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล	7 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,600
Q24NO139P	ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ข้อกำหนด ISO 9001 : 2015	11 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
Q24NO145P	Failure Mode and Effect Analysis : FMEA (4th Edition)	12 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,600
Q24NO140P	การตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO 9001:2015	14 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,600
Q24NO141P	ผู้แทนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพ QMR และ ผู้ช่วย QMR ISO 9001:2015	18 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,600
Q24NO149P	การศึกษาความสามารถของกระบวนการ	18 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,600
Q24LM148P	The Quality Manager : Total Participation for Quality Control and Quality Improvement (5S-Kaizen-QCC)	26 พฤศจิกายน 2567	2	5,700	6,600
กลุ่มวิชาการผลิตอัตโนมัติ (U)					
U24NO024P	การควบคุมแบบฟัซซีลอจิกและพีไอดี	8 พฤศจิกายน 2567	1	3,200	3,700
U24NO023P	การประยุกต์ใช้ PLC ในงานควบคุมอัตโนมัติ	27 พฤศจิกายน 2567	3	9,500	11,000

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม
Call center โทร. 02 717 3000 ต่อ 81
e-mail: et@tpa.or.th หรือ www.tpif.or.th