

# COURSE OUTLINE

ไคเซ็นเพื่อการเพิ่มผลผลิตและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง  
**(Kaizen for Productivity and Continuous Improvement)**



BANANA TRAINING

*“เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผล สไตล์บานาน่าเทรนนิ่ง”*

วิทยากรโดย

วิทยากรประจำสถาบันฝึกอบรมบานาน่าเทรนนิ่ง

Banana Training and Consultancy Co.,Ltd.

97/126 Moo 12 Srinakarin Rd., Bangkaew, Bangplee, Samutprakan 10540

Hotline: 080-626-9565, 090-984-2910 Tel/Fax: 02-001-8310 ID Line: 0991922552



[www.thanayut.com](http://www.thanayut.com)



[www.bananatraining.com](http://www.bananatraining.com)

## หลักการและเหตุผล

- ❖ ปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันสูง องค์กรต้องปรับตัวหลายๆ ด้าน เพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด กลยุทธ์ที่สามารถทำได้ผลดีคือ การเพิ่มผลผลิตและการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยแนวคิดไคเซ็น (Kaizen) ซึ่งการทำไคเซ็นมีจุดประสงค์ให้พนักงานพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยมีหลักคิดของการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น สะดวกสบายขึ้น ลดความสูญเปล่าต่างๆ ในกระบวนการ และสามารถสร้างวิธีการทำงานให้เป็นการทำงานที่เป็นมาตรฐาน (Act or Work Instruction)
- ❖ บุคลากรทุกระดับควรมีจิตสำนึกไคเซ็นเพื่อการปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำไคเซ็นสามารถแบ่งระดับได้ดังนี้
  - **ไคเซ็นระดับบุคคล** เน้นการปรับปรุงงานหรือแก้ปัญหาที่มีขอบเขตไม่ใหญ่เกินไป สามารถลงมือทำได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องคิดวิเคราะห์มากนัก ซึ่งพนักงานจะเกิดพฤติกรรมลักษณะนี้ได้ต้องได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกของการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างเป็นรูปธรรมจากองค์กร
  - **ไคเซ็นระดับกลุ่มกิจกรรม QC Circle** เน้นการปรับปรุงหรือแก้ปัญหางานที่มีความยากหรือซับซ้อนขึ้นและต้องใช้เครื่องมือคุณภาพทางสถิติมาช่วยแก้ไข ผ่านกระบวนการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานด้วยวิธีสตอรี่ตามมาตรฐาน JUSE ที่มีความสอดคล้องกับเครื่องมือการปรับปรุงงานที่ไม่สิ้นสุดคือ วงล้อ PDCA (Plan – Do – Check – Act) ของ Deming
- ❖ การปรับปรุงงานมีเครื่องมือและเทคนิคหลายอย่าง แต่ที่มีประสิทธิภาพและนิยมใช้อย่างแพร่หลายในโรงงานอุตสาหกรรมมีดังนี้
  - แนวคิด 3G (Genba / Genbutsu / Genjitsu)
  - การปรับปรุงงานด้วยเทคนิค ECRS
  - การปรับปรุงงานด้วยระบบ Visual Control
  - การปรับปรุงงานด้วยระบบ Poka Yoke
  - ไคเซ็นแก้ปัญหาเฉพาะหน้า & แก้ปัญหาที่รากสาเหตุ
  - แนวคิดไคเซ็นที่กระบวนการ (Process Kaizen)
  - การปรับปรุงกระบวนการด้วยเทคนิค Logic Tree Diagram
- ❖ การบริหารกิจกรรมไคเซ็นให้ประสบความสำเร็จควรมีระบบการจัดทำรายงานไคเซ็น (ระบบไคเซ็น โฮ-คก-ชู) การแข่งขันและมอบรางวัลเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานทำไคเซ็นมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำผลการปรับปรุงงานจากกิจกรรมไคเซ็นของพนักงานไปเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Management) ได้อีกด้วย

## วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยแนวคิดไคเซ็น
- ❖ เพื่อให้ผู้เรียนมีเครื่องมือและเทคนิคในการทำไคเซ็นให้มีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้ได้ด้วยตนเองทั้งไคเซ็นระดับบุคคล และไคเซ็นระดับกลุ่มกิจกรรม QCC



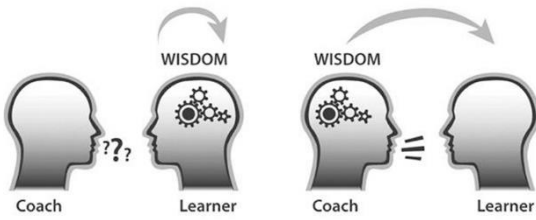
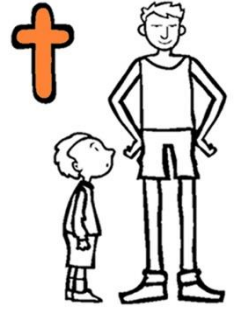
## รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

- ➡ พื้นฐานและแนวคิดการปรับปรุงงานด้วยไคเซ็น
  - กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมองก่อนการเรียนรู้
  - แนวคิดในการทำกำไรของธุรกิจสมัยใหม่
  - สร้างจิตสำนึกการปรับปรุงงานด้วย “กรณีศึกษา”
  - จิตสำนึกความเป็นเจ้าของกับการทำไคเซ็น (Ownership Quotient)
  - ความหมายของไคเซ็นและการปรับปรุงงานด้วยวงจร PDCA
  - ความแตกต่างของ “ไคเซ็น” กับ “ระบบข้อเสนอแนะ” (SS-Suggestion System)
  - ระดับของไคเซ็นกับการปรับปรุงงาน
    - ◆ ไคเซ็นระดับบุคคล
    - ◆ ไคเซ็นระดับกลุ่มกิจกรรม QCC
    - ◆ ไคเซ็นระดับนวัตกรรม
  - ความแตกต่างของไคเซ็นระดับบุคคล กลุ่มกิจกรรม QCC และนวัตกรรม
  - “ตัวอย่าง” รวมการเรียนรู้กิจกรรมไคเซ็น
- ➡ เครื่องมือและเทคนิคในการทำไคเซ็นให้มีประสิทธิภาพ
  - แนวคิด 3G (Genba / Genbutsu / Genjitsu) ก่อนทำไคเซ็น
  - การปรับปรุงกระบวนการด้วยเทคนิค ECRS
    - ◆ ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยเทคนิค ECRS
  - การปรับปรุงกระบวนการด้วยระบบ Visual Control
    - ◆ ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยระบบ Visual Control
  - การปรับปรุงกระบวนการด้วยระบบ Poka Yoke
    - ◆ ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยระบบ Poka Yoke
  - ไคเซ็นแก้ปัญหาเฉพาะหน้า & แก้ปัญหาที่รากสาเหตุ
    - ◆ ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยเทคนิค 5 Why Technique
  - แนวคิดไคเซ็นที่กระบวนการ (Process Kaizen) - (Root Cause / Process / Result)
    - ◆ ตัวอย่างการปรับปรุงที่กระบวนการ
  - การปรับปรุงกระบวนการด้วยเทคนิค Logic Tree Diagram
    - ◆ ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยเทคนิค Logic Tree Diagram
  - Activity I: กิจกรรมไคเซ็นเพื่อปรับปรุงกระบวนการ (แบบกลุ่ม)
- ➡ การบริหารกิจกรรมไคเซ็นให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน
  - การทำรายงานไคเซ็น (ระบบไคเซ็น โฮ-คก-บุ)
  - การแข่งขันและมอบรางวัลเพื่อกระตุ้นกิจกรรมไคเซ็น
  - ไคเซ็นกับการประเมินผลงานประจำปี (Performance Management)



## 1 การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)

- ผู้ใหญ่มีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับชีวิต ดังนั้นการเรียนรู้สิ่งใหม่จึงมีการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่มีอยู่
- ผู้ใหญ่ต้องการทราบเหตุผลของการเรียนรู้ และต้องรู้สึกว่าการเรียนรู้นั้นมีความจำเป็นและสำคัญต่อตัวเขา
- ผู้ใหญ่มีอิสระและควบคุมตนเองได้ ดังนั้นจึงต้องการมีอิสระในการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีความสำคัญและสมควรที่จะเรียนรู้ ซึ่งเกิดการปรับใช้ความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง
- ผู้ใหญ่สนใจเรียนรู้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สามารถปรับใช้แก้ปัญหาของตนเองได้ทันที



## 2 การฝึกอบรมใช้กระบวนการ "Effective Group Coaching"

กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง สามารถดึงศักยภาพ

ภายในออกมาใช้มากขึ้น ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการโค้ชชิ่งแบบกลุ่ม (Group Coaching) ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

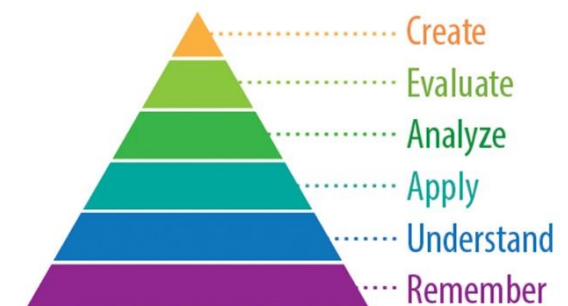
## 3 การฝึกอบรมบนพื้นฐานทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization) และทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy)

\*ทฤษฎีหลักการทั่วไป มุ่งเน้นการสอนหลักการทั่วไปและคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนนำหลักการหรือคุณสมบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีของตนเองบนสถานการณ์แวดล้อมการทำงานจริง



\*Bloom's Taxonomy นำแนวคิดของทฤษฎีหลักการเรียนรู้อาประยุกต์ใช้บนกรอบของการเรียนรู้ 6 ระดับ คือ

- การสร้างสรรค์ (Creat)
- การประเมินผล (Evaluate)
- การวิเคราะห์ (Analyze)
- การประยุกต์ (Apply)
- การเข้าใจ (Understand)
- การจำ (Remember)



BLOOM'S TAXONOMY



## 4 การฝึกอบรมเน้นความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย นำไปปรับใช้ได้จริง



- **การบรรยาย 40-50%** : เนื้อหาตามทฤษฎีและยกตัวอย่างที่มีความสอดคล้องในแต่ละหัวข้อ ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำไปปรับใช้ด้วยตนเอง
- **Workshop 20%** : กระตุ้นให้เกิดการสร้างกระบวนการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Coaching Process)
- **กรณีศึกษา 0-20%** : สร้างบรรยากาศการวิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน โดยนำความรู้จากในชั้นเรียนมาแก้ปัญหาในกรณีศึกษาและแบ่งปันประสบการณ์หน้าชั้นบรรยาย
- **Activity 0-40%** : การทำกิจกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือสำหรับแก้ปัญหา (Problem Solving Devices) ในหลักสูตรหมวดการคิด (Thinking) โดยลงมือปฏิบัติบนโจทย์ที่กำหนดด้วยผู้เรียนเอง และแบ่งปันประสบการณ์หน้าชั้นบรรยาย
- **Role Playing 0-20%** : การแสดงบทบาทตามเหตุการณ์ที่กำหนดให้ เป็นการทบทวนและประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนมา
- **อื่นๆ 0-30%** : กิจกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตร เช่น กิจกรรมรับฟังคู่สนทนาผ่านการเล่าเรื่อง (Telling my story), กิจกรรมแบ่งลักษณะนิสัยของมนุษย์ (สัตว์ 4 ทิศ), กิจกรรมสุนทรียสนทนา (Dialogue) หรือกิจกรรมเรียนรู้การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

## การเรียนรู้แบบไม่ตึงเครียด สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ จนใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

## 5



ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือ ผู้เรียนต้องรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดในการอบรม (คลื่นสมองมีความถี่อยู่ในช่วงอัลฟา Alpha) ดังนั้นก่อนเรียนจึงมี "กิจกรรมปรับคลื่นสมองก่อนการเรียนรู้" ซึ่งเป็นที่มาของวลีว่า **"เรียนรู้ง่ายๆ และได้ผลสไตล์บานาน่า เทรนนิ่ง"**

# โครงสร้างและเทคนิคสำหรับการดำเนินการฝึกอบรม (Framework and Technique)

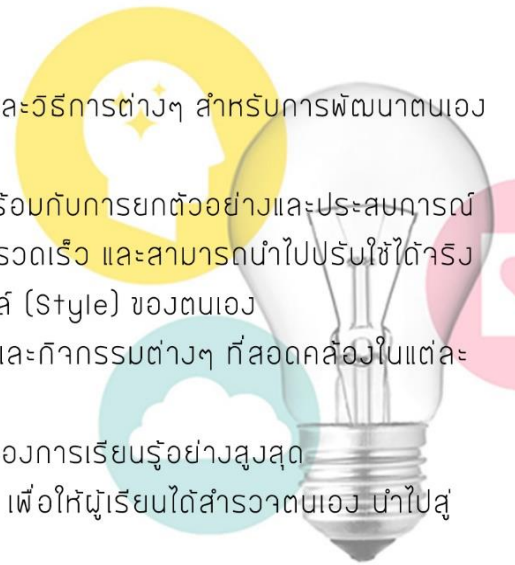


## 1 สร้างความสนใจให้กับผู้เรียน (Ice Breaking)

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่ของสมองก่อนการเรียนรู้
- คำถามสร้างแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- บอกเล่าเก้าสิบถึงแนวทางการฝึกอบรมที่อาจารย์ใช้ในห้องบรรยาย
- ความหมายของการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) และโค้ชซิ่ง (Coaching)
- แนวคิดการฝึกอบรมด้านทฤษฎีหลักการทั่วไป (Stimulus Generalization)

## 2 เนื้อหาและแนวความคิดด้านการฝึกอบรมในห้องอบรม

- การบรรยาย (Training) เนื้อหาตามหลักสูตร เพื่อสร้างแนวคิด เทคนิค และวิธีการต่างๆ สำหรับการพัฒนาตนเองให้ทำงานดีขึ้น
- การบรรยายเนื้อหาเน้นที่หลักการตามทฤษฎี (Concept of Theory) พร้อมกับการยกตัวอย่างและประสบการณ์ต่างๆ ที่สอดคล้องในแต่ละหัวข้อ ทำให้ผู้เรียนมองเห็นภาพ เข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง พร้อมกับบ่งชี้ให้ผู้เรียนนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการที่เป็นสไตล์ (Style) ของตนเอง
- มีกระบวนการเสริมการเรียนรู้มากขึ้นผ่านการทำเวิร์คช็อป, กรณีศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องในแต่ละหลักสูตร
- การฝึกอบรมเน้นความรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนรู้อย่างสูงสุด
- การบรรยายมีการสอดแทรกกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process) เพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเอง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น



## 3 เวิร์คช็อปประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Workshop)

- ผู้เรียน/กลุ่ม ทำกิจกรรม Workshop
- Workshop จัดทำในรูปแบบของกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process)

## 4 วิเคราะห์กรณีศึกษาร่วมกัน (Case Study)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อวิเคราะห์กรณีศึกษา
- ตัวแทนกลุ่มแบ่งปันผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน



## 5 กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร (Activity)

- ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อทำกิจกรรม
- ผู้เรียนร่วมแบ่งปันกิจกรรมหน้าชั้นบรรยาย เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

## 6 ผู้เรียนแฮร์ความรู้สึกรที่ได้รับจากการอบรม

- ผู้เรียนออกมาบอกเล่าความรู้สึกที่ได้รับจากการอบรม
- ของรางวัลพิเศษสำหรับผู้ออกมาแฮร์ความรู้สึก (สงวนสิทธิ์ตามความเหมาะสม)

