

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พีบี ไฟฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านการผลิต บริษัทเน้นให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมาก ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนที่เป็นกระบวนการ เชื่อมโยงกับหน่วยงานผลิตอื่นที่รับสินค้าไปดำเนินการผลิตต่อ และรวมถึงการส่งมอบผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปให้กับลูกค้าต้องตรงตามเวลาที่กำหนด ความสำคัญประการนี้บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งมอบสินค้าตรงต่อเวลา รวมถึงด้านคุณภาพและจำนวนสินค้าที่ส่งมอบต้องครบถ้วนถูกต้องเพื่อขจัดความผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ทางด้านบุคลากรทุกคนมีความพยายามมุ่งมั่นรักษาชื่อเสียงของบริษัทผู้ผลิตให้ได้รับความเชื่อถือ วิธีการหนึ่งก็คือการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านต่าง ๆ กับพนักงานเพื่อที่จะได้นำความรู้มาใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานมีการผลิตที่สมบูรณ์ต้องการส่งเสริมพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบริษัทได้พัฒนาทุกวิธีให้บรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งเข้าไปที่หัวข้อสำคัญคือ การสร้างความพึงพอใจของทุกคน รวมถึงความเชื่อถือจากลูกค้า ซึ่งสิ่งสำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรของบริษัท (รายงานการประชุมทบทวนฝ่ายบริหาร ปี พ.ศ. 2547)

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้พนักงานเพื่อนำความรู้ที่ได้ช่วยพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ การจะพัฒนาให้พนักงานให้มีความเข้าใจระบบการทำงานต้องให้พนักงานเกิดความรักและหวงแหนกับงานที่ตนเองได้เป็นผู้ริเริ่มขึ้นสามารถรักษาความเสมอต้นเสมอปลายกับการทำงานและการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทมอบหมาย ซึ่งเป็นวิธีการที่บริษัทใช้ในการสร้างความรู้ให้พนักงานทุกคนต้องฝึกปฏิบัติอันเป็นแนวทางเพิ่มทักษะความรู้และกระบวนการคิดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบริษัทได้นำระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 มาใช้ในองค์กร มีกำหนดให้พนักงานเข้าอบรมเรียนรู้และนำความรู้ไปเข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีข้อกำหนดการปฏิบัติงานของระบบเดียวกัน และประโยชน์ที่ได้ด้วยวิธีระบบช่วยให้คนทำงานได้นำความรู้ไปใช้กับการทำงานในส่วนงานของตนอย่างสม่ำเสมอและในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อเกิดทักษะความชำนาญ พนักงานสามารถนำทักษะความรู้ไปช่วยปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ไปทำการพัฒนางานของบริษัทให้อยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมสามารถพัฒนาตัวพนักงานให้รู้จักฝึกความคิดตนเอง การปรับปรุงตนเอง และผลลัพธ์จากการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม การพัฒนาพนักงานให้เกิดความคิด และมีการริเริ่มที่ดี การสร้างทัศนคติที่ดีในการมองปัญหา รู้จักการวิเคราะห์ และการวางแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหา เมื่อมีการทำงานและได้เผชิญปัญหาอย่างจริงจัง ควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความสามารถใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดหลังจากที่พนักงานมีความเข้าใจกับปัญหา และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้กระบวนการคิดเชิงระบบเข้ามาฝึกอบรมกับการทำกิจกรรม 5 ส ของบริษัท พีบี ไพพ์ (ไทยแลนด์) จำกัด มาสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ

การทำกิจกรรม 5 ส ของบริษัท พีบี ไพพ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ได้มอบหมายให้พนักงานรับไปดำเนินการจัดทำในแต่ละแผนกของตน เมื่อเวลาการทำกิจกรรมผ่านไปตามระยะเวลาที่มอบหมายต้องทำการประเมินผล และจากการตรวจสอบการทำกิจกรรม 5 ส พบว่ายังไม่มีประสิทธิภาพ พนักงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักต่อการทำกิจกรรม 5 ส อย่างจริงจัง ทำให้พนักงานหลายหน่วยงานของบริษัท เกิดมีการละเลยไม่ได้ใส่ใจงานของกิจกรรม 5 ส ตามรายการที่กำหนด (รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม 5 ส ปี พ.ศ. 2547) อันส่งผลกระทบให้เกิดการไม่พัฒนาความคิด ไม่พัฒนาด้านการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงกิจกรรม 5 ส ที่ควรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Nonkaizen – Mimded) ของพนักงานแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัญหาของบริษัทที่กำหนดให้กับพนักงานต้องทำกิจกรรม 5 ส และเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของผู้บริหารองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องกิจกรรม 5 ส ทางส่วนบริหารทั่วไปและบุคคลบริษัท พีบี ไพพ์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับดำเนินการจัดการ ด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงานภายในบริษัท ได้มีการจัดอบรมนอกสถานที่และให้พนักงานได้เดินทางไปสัมมนาหรือไปดูงานในเรื่องการทำกิจกรรม 5 ส ของบริษัท อื่น ๆ เพื่อให้พนักงานได้รับประโยชน์ในการทัศนศึกษาเพื่อเก็บเกี่ยวความรู้และประสบการณ์จากการทำกิจกรรม 5 ส ต่างบริษัทที่ได้ไปเยี่ยมชมการทำกิจกรรม 5 ส ซึ่งได้แนวทางการรับรู้ และตัวอย่างเพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยได้เห็นได้รับมาก่อน จากการออกไปชมกิจกรรมครั้งนี้ อันจะส่งผลให้พนักงานมีความสามารถนำความรู้กลับไปใช้ในการทำกิจกรรม 5 ส ในหน่วยงานของตน และก่อให้เกิดการพัฒนาความคิดในการหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะต้องนำมาใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้จะเป็นการเสริมสร้างแนวทางให้พนักงานสามารถนำตัวอย่างการทำกิจกรรม 5 ส ที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบริษัท พีบี ไพพ์ (ไทยแลนด์) จำกัด (สุติพร เกตจรูญ, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2546)

กิจกรรม 5 ส ในระยะแรกจะเป็นการฝึกอบรมที่ให้ความรู้ และความเข้าใจเรื่องการทำกิจกรรม 5 ส ในขั้นตอนเบื้องต้นเพื่อให้พนักงานได้มีความรู้จักกับเรื่องของกิจกรรม 5 ส จากการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านเนื้อหา และทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เมื่อระยะเวลาเริ่มแรกทำกิจกรรม 5 ส ของบริษัท ดำเนินไประยะเวลาหนึ่งของปีแรกผลปรากฏว่า มีการทำกิจกรรม 5 ส กันอย่างตึกคึกขานานใหญ่ แล้วก็ค่อย ๆ ถดถอยเสื่อมคลายขาดความเอาใจใส่ในการทำกิจกรรม 5 ส พนักงานแต่ละหน่วยงานมีความตั้งใจต่อการทำกิจกรรมลดลง และกลับเป็นปัญหาต้องให้มีการกระตุ้นเตือนจากฝ่ายบริหารเป็นระยะอยู่ตลอดเวลา พนักงานเองก็มีการทำ 5 ส แบบขอไปที หรือทำ 5 ส แบบผักชีโรยหน้า เมื่อถึงเวลาจะมีการตรวจผลการทำกิจกรรม 5 ส ก็มีการจัดเก็บเครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานชิ้นวางสิ่งของต่าง ๆ โต๊ะทำเอกสาร รวมถึงพื้นที่บริเวณที่ทำงานในเขตที่รับผิดชอบจัดทำให้เป็นระเบียบเรียบร้อย พอคณะกรรมการตรวจผ่านแล้ว ก็หยุดการทำกิจกรรม ซึ่งไม่เกิดประโยชน์ กลายเป็นปัญหาซ่อนเร้นอยู่ในองค์กรเสียเวลา เสียทรัพยากร และเสียความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่กำกับดูแล ส่งผลกระทบถึงการร่วมมือทำงานเป็นทีม จากปัญหานี้ฝ่ายบริหารให้แนวทางที่ทำให้พนักงานเกิดความสนใจ และพยายามหาวิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยการให้รางวัลอย่างต่อเนื่อง กับผู้ที่ความมุ่งมั่นทำกิจกรรม 5 ส อย่างจริงจังเพื่อที่มุ่งหมายให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเอง มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ และมีการใช้เวลาให้กับการทำกิจกรรม 5 ส ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องในปัจจุบันความรู้ของพนักงานที่ใช้ในการทำกิจกรรม 5 ส ควรมีทักษะความคิดที่ได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้นสู่ระดับของการใช้ความคิดเป็นสำคัญ พนักงาน มีความสามารถคิด ความสามารถมองปัญหา และออกแบบแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน บริษัทต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อตัวบุคคลให้มีระดับที่ดีมากขึ้นในการทำกิจกรรม จากการประชุมทบทวนฝ่ายบริหาร รายงานผลการทำกิจกรรม 5 ส ปี พ.ศ. 2547 การตรวจของคณะกรรมการ 5 ส หัวข้อรายละเอียดการตรวจประเมิน ที่ตรวจพบต้องปรับปรุงและทำการแก้ไข คือ การจัดเก็บโดยเฉพาะการวางสิ่งของต่าง ๆ ในโรงงาน การให้ความรู้ การศึกษาวิธีการจัดเก็บสิ่งของก่อนการนำเข้า ไปใช้เข้าสู่กระบวนการผลิตจากเรื่องของการจัดเก็บ ทำให้ขาดความเหมาะสมกับสภาพการใช้งาน ขาดการมองเห็นสิ่งของที่ชัดเจน การหยิบใช้งานไม่คล่องตัว ไม่มีความรวดเร็วต่อการหยิบใช้งาน ขาดความสะดวกในการทำงาน และไม่สามารถตรวจสอบสิ่งของที่เก็บรักษาอยู่ในความรับผิดชอบได้ตามรายการที่กำหนด ทำให้เกิดการสูญเสียต่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการควบคุมกระบวนการผลิตขาดความคล่องตัว และความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้ระบบการปฏิบัติงานเกิดความเสียหายและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นรวมถึงการควบคุมป้องกันมิให้ความเสียหายเกิดขึ้นของระบบที่ควบคุมดูแล ทำให้กระบวนการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจนว่าต้องเน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, 2544, หน้า 13) การจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการที่จะสนองตอบต่อแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้ จะพบได้ว่า ทบวงมหาวิทยาลัยได้ประกาศคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของประเทศไทยไว้ประการหนึ่งว่าจะต้อง “มีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ” (ประกาศ ทบวงมหาวิทยาลัย, 2540) การสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดจะเปรียบเสมือนการติดอาวุธทางปัญญาให้กับผู้เรียน เพราะจะทำให้ผู้เรียนได้มีเครื่องมือที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ได้ไปตลอดชีวิต จึงนับได้ว่าการสอนให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการคิด เป็นสิ่งที่พึงประสงค์อย่างยิ่งในสภาพของสังคมปัจจุบัน

ความรู้ที่นำมาพัฒนาความคิดเป็นเรื่องของทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การให้มีการเรียนรู้ ปรับปรุง พัฒนาทุกส่วนขององค์กรตลอดเวลา ปัจจัยย่อยที่สำคัญที่สุด คือ บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นจำเป็นต้องมีทักษะเฉพาะที่อาจเรียกว่า วินัย (Discipline) 5 ประการ ประกอบด้วย การใฝ่เรียนรู้ความวิริยะอุตสาหะ และความเป็นนายตนเอง (Personal Mastery) ความเชื่อฝังใจ การพัฒนารอบแห่งภูมิปัญญา (Mental Models) ความใฝ่ฝันร่วมกัน และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันของทีม (Team Learning) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบจะเป็นรากฐานสำคัญขององค์ประกอบ 4 ประการแรก เพราะการคิดเชิงระบบเป็นสิ่งที่สนับสนุนและสอดคล้องกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (แบบเหตุ-ผล) รวมทั้งพฤติกรรมศาสตร์มานานกว่าศตวรรษ จุดสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ ข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้จะขึ้นอยู่กับ ทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์กร การคิดเชิงระบบของการปฏิบัติ การยอมรับอย่างต่อเนื่องและการมีการตรวจสอบซ้ำในสาระของความ เป็นจริง (Senge, 1993)

พื้นฐานของการจัดระบบหรือวิธีระบบที่สำคัญ คือ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพราะพื้นฐานสำคัญของการคิดเชิงระบบ ถือว่าบริบททั้งหมดเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและขึ้นต่อกันและกันกับบริบทอื่น ๆ (Neuliep, 1996, p. 276) นับเป็นการมองภาพแบบองค์รวม (Wholeness) ซึ่งการคิดเชิงระบบ จะช่วยให้เกิดเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพ ในการช่วยทำให้มองเห็นภาพและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบขององค์ประกอบและพฤติกรรม ช่วยทำให้สามารถสื่อสารกับบุคคล

อื่นได้อย่างเข้าใจและช่วยออกแบบระบบเพื่อการจัดการสำหรับการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพการคิดเชิงระบบช่วยทำให้การออกแบบสิ่งต่าง ๆ มีความเป็นเลิศ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงระบบช่วยทำให้เห็นภาพของความจริงที่ชัดเจน อันจะช่วยทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้ได้ง่าย

การคิดเชิงระบบเป็นมุมมองที่ทำให้สามารถมองเห็นเหตุการณ์ รูปแบบเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติใหม่และตอบสนองต่อเหตุการณ์ รูปแบบด้วยวิถีทางที่มีระดับดีขึ้น ทำให้มีการปรับปรุงกระบวนการที่มีคุณภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ การคิดเชิงระบบยังช่วยทำให้เกิดการสื่อสารกับระบบรอบ ๆ ตัวที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Pegasus Communications, 2000)

การคิดเชิงระบบสามารถระบุวิเคราะห์แยกแยะผลของตัวแปรแต่ละตัวหรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการได้อย่างมาก การที่พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการทำงานสามารถช่วยแก้ไขปัญหและความบกพร่องในการทำงาน การใช้วิชาความรู้ของการคิดเชิงระบบฝึกอบรมพนักงานให้เกิดความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการมองปัญหาและวางแผนแก้ปัญหา เพราะการเข้าใจถึงขั้นตอนการเกิดปัญหาและการดำเนินการป้องกันทำได้เร็วเท่าใดโอกาสในความสำเร็จก็จะมากขึ้น การนำวิชาความรู้เรื่องการคิดเชิงระบบผนวกรวมกับกิจกรรม 5 ส สร้างชุดฝึกอบรมเพื่อใช้ในฝึกอบรมพนักงาน บริษัท พีบี ไฟฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ให้เกิดทักษะการคิดพื้นฐานของกระบวนการคิดเชิงระบบรวมเข้ากับการทำงาน รวมกับทางบริษัทมีการทำกิจกรรม 5 ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการเพิ่มผลผลิตช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นอย่างสมอดันเสมอปลาย และยังช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น (นิยม ดีสวัสดิ์มงคล, 2542, หน้า 3)

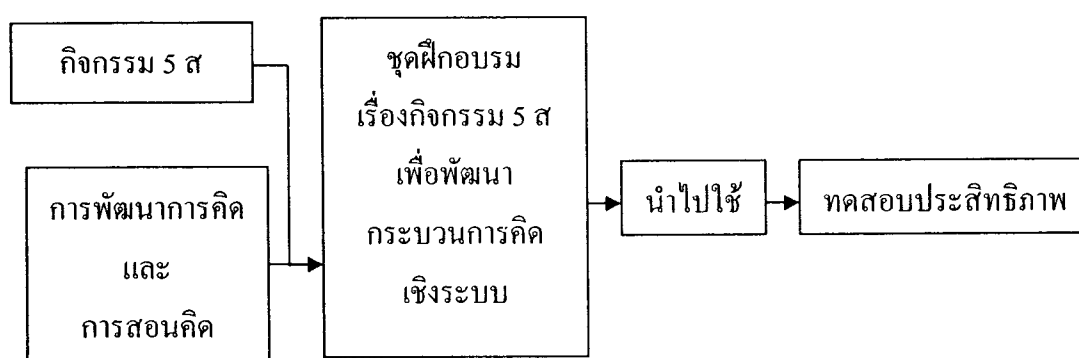
เพื่อให้ได้ให้ความสำคัญด้านส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้ได้เพิ่มทักษะควบคู่กับการทำงานหรือจากการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ กระบวนการทางสมอง กระบวนการทางปัญญา ทักษะด้านกระบวนการคิด รวมกับวิธีการทำงาน เข้าใจมองปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ โดยผลลัพธ์ที่ได้นี้ พนักงานพัฒนาตนเองแล้วต้องมีความสามารถที่จะนำความรู้ใหม่ถ่ายทอดให้กับกลุ่มพนักงานที่ทำกิจกรรมร่วมกันการทำกิจกรรมของหน่วยงานในระยะหลังการฝึกอบรม การฝึกอบรมและการทำกิจกรรมของพนักงานขาดประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งมาจากการที่บริษัท ขาดแคลนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เช่น เทปโทรทัศน์ สื่อรูปภาพ และเอกสารเนื้อหาประกอบการฝึกอบรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ในการทำกิจกรรม 5 ส และจากรูปแบบการฝึกอบรมที่เป็นการบรรยายเป็นส่วนใหญ่ โดยผู้เข้ารับการอบรมขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการแสดงความคิดเห็น และการนำเสนอผลงานการคิดระหว่างอบรมยังมีจุดอ่อนที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาการศึกษาในอนาคต ประการ

หนึ่ง คือ กระบวนการเรียนการสอนมีวิธีการถ่ายทอดลำสมัย เน้นการสอนทางเดียว เน้นเรื่องความจำมากกว่าการวิเคราะห์แยกแยะหาเหตุผลและสอนในลักษณะแยกส่วนมากกว่า การให้ผู้เรียนพิจารณาในเชิงองค์รวมอย่างเป็นระบบควรต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรม โดยการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบที่จะนำมาใช้เสริมสร้างความคิดต่อการทำกิจกรรม 5 ส ในปัจจุบัน

การพัฒนาชุดฝึกอบรม มีความมุ่งหวังเพื่อส่งผลให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมและนำไปใช้เรียนรู้ด้วยตนเองได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีการคิดกระบวนการทางสมอง อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะความคิด มีความสามารถคิด และทำงานอย่างเป็นระบบ การที่จะพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบของตนเองเพื่อนำไปใช้ให้เกิดความก้าวหน้าในหน่วยงานพนักงานต้องมีความสามารถมองปัญหาและสามารถจัดกระทำกับปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ให้ดำเนินการเกี่ยวกับความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งของต่าง ๆ ที่มีใช้ในบริษัทที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยปรับปรุง พื้นที่ทำงาน และพัฒนาสถานที่ทำงาน โดยการใช้ทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบ และทักษะความรู้จากการทำ 3 ส ที่เป็นความรู้พื้นฐาน เข้าไปดำเนินการให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพต่อการทำงาน

ผู้วิจัยเป็นหัวหน้าแผนกผลิตทั่วไปบริษัท พีบี ไพพ์ (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบมีความมุ่งมั่นที่จะช่วยพัฒนาปรับปรุงด้านการฝึกอบรม โดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง กิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับพนักงานบริษัท พีบี ไพพ์ (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อนำไปใช้ในการฝึกอบรมพนักงานของบริษัทให้มีความรู้เรื่องกระบวนการคิดเชิงระบบ โดยวิธีการ 3 ส ของพนักงานเป็นสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ การพัฒนาชุดฝึกอบรม และกิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักสำคัญกิจกรรม 5 ส เพื่อให้สัมพันธ์สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน บริษัท พีบี ไฟฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด คือวิธีการทำ 3 ส ถือว่าเป็นการสร้างฐานที่แข็งแรงโดยในตัวของมันเองวิธีการทำ 3 ส เป็นวิธีการ เพื่อจัดความสูญเปล่า เป้าหมาย คือ การพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ โดยการฝึกอบรมให้พนักงานมีทักษะการคิดเชิงระบบ จะมีส่วนช่วยทำให้การทำกิจกรรม 5 ส มีความสมบูรณ์แบบ ส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาความคิด เพื่อเข้าวัดอุปประสงค์ของการพัฒนาตัวพนักงาน

2. การพัฒนาการคิดสามารถจัดกระทำได้หลายแนวทางแนวทางหนึ่ง คือ การจัดกิจกรรมและใช้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความคิดของผู้เรียน โดยจัดสถานการณ์ให้มีความหมาย เป็นประโยชน์และเป็นที่น่าสนใจกับผู้เรียน และผู้เรียนต้องมีการปรับตัว ปรับสังคม ปรับสิ่งแวดล้อม การคิดจะเกิดผลได้ขึ้นอยู่กับทำให้ผู้เรียนมีส่วนในการคิด มีการฝึกทักษะหลังจากการเรียนรู้นำมาใช้ในชีวิตประจำวันนำมาใช้กับการทำงานหรือเผชิญกับชีวิตจริงแบบกลมกลืน

3. แนวทางการสอนคิดตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) (นิพนธ์ สุขปรีดี, 2537, หน้า 152) หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับชุดฝึกอบรม (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2526, หน้า 199 -200) และแนวคิดด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2523, หน้า 119 -120) ดังนี้

3.1 การให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทีละน้อย เป็นขั้นเป็นตอน

3.2 การเรียนรู้ใกล้เคียงกับประสบการณ์ตรง คือมีส่วนร่วมได้ลงมือทำหรือคิดด้วยตนเอง

3.3 ทราบผลการเรียนรู้ของตนเองทันที

3.4 มีแรงเสริมทางบวกที่ทำให้ภาคภูมิใจอันจะทำให้พฤติกรรมนั้นซ้ำในอนาคต

3.5 สนองตอบด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.6 ใช้สื่อหลายอย่างที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง กิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับพนักงานบริษัท พีบี ไฟฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/ 80

2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าด้านกระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับพนักงานบริษัท พีบี ไลฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ชุดฝึกอบรมเรื่อง กิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับพนักงานบริษัท พีบี ไลฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. คะแนนจากการทำแบบทดสอบหลังฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ชุดฝึกอบรมเรื่องกิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับพนักงานบริษัท พีบี ไลฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบเรื่องอื่น ๆ สำหรับพนักงานบริษัท พีบี ไลฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง กิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับพนักงานบริษัท พีบี ไลฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด
2. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่อง กิจกรรม 5 ส ของบริษัท พีบี ไลฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภออินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 33 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุดฝึกอบรมเรื่อง กิจกรรม 5ส เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ หมายถึง ชุดสื่อประสมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการฝึกอบรมพนักงานแบบรายบุคคล ด้วยวิธีการ 3 ส โดยพัฒนาทักษะการคิดพื้นฐานของกระบวนการคิดเชิงระบบ
2. การพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญงอกงาม การทำให้ดีกว่ามากยิ่งขึ้น

3. กระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เช่น กระบวนการของการฝึกอบรม คือ ขั้นตอนดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายการฝึกอบรมนั้น

4. การคิด หมายถึง ใคร่ครวญ ไตรตรอง คัดละเน กำหนด มุ่งหมาย และนึก เป็นกระบวนการคิดของสมอง

5. กระบวนการคิด หมายถึง กิจกรรมทางสมองที่ต้องดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนที่ช่วยให้การคิดนั้นประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการคิดนั้น ๆ

6. การคิดเชิงระบบ หมายถึง รูปแบบการคิดอย่างหนึ่งที่สามารถมองปัญหาหรือสภาพการณ์บางอย่าง ด้วยการค้นหารูปแบบ ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัย ดันเหตุแห่งปัญหา และพยายามที่จะเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบและความสัมพันธ์นั้น เพื่อที่จะให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และภารกิจ ที่มุ่งหวัง

7. กระบวนการคิดเชิงระบบ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มองเห็นเหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบย่อย และเป็น การมองในลักษณะของภาพรวม โดยมียุทธศาสตร์การคิดที่ประกอบด้วย การบอกปัญหา การศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา การระบุตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และการสรุปแนวทาง ร่วมกันแก้ไขปัญหา

8. 5 ส หมายถึง กิจกรรมหลักพื้นฐานในการควบคุมสถานประกอบการซึ่งจะช่วยให้ การนำระบบการเพิ่มประสิทธิภาพต่าง ๆ เข้ามาใช้ในสถานประกอบการผลิตหรือบริการให้ได้ผล อย่างเต็มที่

9. กิจกรรม 5 ส หมายถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ และทุกคนอันเป็น แนวทางที่มีประสิทธิผลมากที่จะช่วยให้หน่วยงานมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและ การเพิ่มผลผลิต

10. วิธีการ 3 ส หมายถึง หลักพื้นฐานนำไปสู่การปรับปรุงสถานที่ทำงานนั้น ๆ มี ชีวิตชีวิามีสภาพแวดล้อมที่ดี นำทำงาน

11. พนักงานบริษัท พีบี ไฟฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

12. บริษัท พีบี ไฟฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด หมายถึง บริษัทผู้ผลิตท่อพีบี พีอี และพีพี พร้อมอุปกรณ์ข้อต่อสำหรับงานประปา และงานอุตสาหกรรม เพื่อใช้ในกิจกรรมภาครัฐและเอกชน ทั่วไปนอกจากนี้บริษัทยังได้ออกแบบ และพัฒนาข้อต่อแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การติดตั้งรวดเร็ว และประหยัด โดยเน้นคุณภาพอย่างเข้มงวดในการผลิตทุกขั้นตอน

13. เกณฑ์ 80/80 หมายถึง ค่าระดับที่แสดง ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม

เกณฑ์ 80 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินพฤติกรรมระหว่างปฏิบัติกิจกรรมของชุดฝึกอบรมจากผลงานหรือการปฏิบัติตามขั้นตอนของกิจกรรมระหว่างฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมจากชุดฝึกอบรมเรื่อง กิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับพนักงานบริษัท พีบี ไฟฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

เกณฑ์ 80 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) ของผู้เข้าอบรมที่ได้ผ่านการฝึกอบรมจากชุดฝึกอบรมเรื่อง กิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับพนักงานบริษัท พีบี ไฟฟ์ (ไทยแลนด์) จำกัด