

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์*

Rungarun Khasasin



ฮาตะ, โทชิมิจิ. (2559). *การพัฒนาบุคลากรในโรงงานแบบ [Monozukuri]* (บัณฑิต โรงงานอารยานนท์, ผู้แปล และเรียบเรียง). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). จำนวน 198 หน้า.
ISBN 978-974-443-645-0

เมื่อวาระการออกของวารสารสารสนเทศครบกำหนดอีกครั้ง ผู้ดูแลวารสารได้ติดต่อมาที่ข้าพเจ้าเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เขียนบทปริทัศน์หนังสือ.....เป็นครั้งแรกที่ข้าพเจ้าได้มีโอกาสเขียนบทวิจารณ์หนังสือจึงทำให้ข้าพเจ้าต้องค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับการเขียนบทวิจารณ์หนังสือเป็นการใหญ่.....ซึ่งโดยปกติแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้ที่ชื่นชอบการอ่านหนังสือเป็นอย่างมาก และมีหนังสือที่อ่านเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะหนังสือเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่เล่มที่ข้าพเจ้าสะดุดใจและอยากเขียนบทปริทัศน์หนังสือก็คือหนังสือ “การพัฒนาบุคลากรในโรงงานแบบ Monozukuri” หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือแปลโดยท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต โรงงานอารยานนท์ ที่มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง หนังสือเล่มนี้มีสาระเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงงานแบบ Monozukuri ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสไตล์ญี่ปุ่น.....กอรปกับข้าพเจ้าเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่เป็นสถาบันการศึกษาที่มีรูปแบบการเรียนการสอนแบบ Monozukuri เนื้อหาเล่มนี้ยังมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงงานที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย และมีหลักการเกี่ยวกับ “Monozukuri” ที่ตรงกับความสนใจของข้าพเจ้าและเมื่อได้พบกับ “หนังสือเล่มนี้” จึงไม่ลังเลที่จะนำมาเขียนบทปริทัศน์หนังสือ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อาจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรการบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

“หนังสือการพัฒนาบุคลากรในโรงงานแบบ Monozukuri” เล่มนี้ เป็นหนังสือที่ดูจากปกแล้วจะเห็นได้ว่ามีความเรียบง่าย ดูแล้วสบายตา แต่ที่สะดุดตาข้าพเจ้าคือ คำว่า “เล่มแรกในประเทศไทย” และเมื่อเปิดเข้าไปอ่าน พบว่า หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย เหมาะสมกับคำว่า “เล่มแรกในประเทศไทย” เป็นประโยชน์กับผู้สนใจทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผู้เขียนได้แปลรวมทั้งเรียบเรียงเนื้อหาอย่างเป็นระบบ ทำให้ได้เนื้อหาที่มีความน่าสนใจเป็นอย่างมาก หนังสือเล่มนี้มีจำนวน 198 หน้า ในราคา 230 บาท ถือว่าคุ้มค่ามาก ๆ ในยุคที่การอ่านหนังสือที่เน้น E-Book

“Monozukuri” (モノづくり) หรือ “โมโนซุกุริ” เป็นคำภาษาญี่ปุ่น 2 คำรวมกัน คือ คำว่า Mono หมายถึง สิ่งของ หรือ ผลิตภัณฑ์ และคำว่า Zukuri หมายถึง การผลิต การสร้างสรรค์ เมื่อรวมกันก็มีความหมายว่า การผลิตสิ่งของ หรือสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่มีคุณภาพโดยใช้ทักษะและเทคโนโลยีซึ่งมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงที่ใช้ทั้งทักษะและเทคโนโลยี สินค้าตอบสนองความต้องการของลูกค้า การผลิตเองทุกกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ และมีการปรับปรุงการผลิตและสินค้าอย่างต่อเนื่อง (Kaizen) ดังนั้นหนังสือเล่มนี้จึงนับได้ว่าเป็นหนังสือที่จะทำให้ผู้อ่านสามารถนำสาระความรู้ที่ได้จากการอ่านไปปรับใช้ได้จริงในสถานการณ์ประกอบของตนเอง

สำหรับสาระสำคัญของหนังสือเล่มนี้ได้รวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงงานแบบ Monozukuri ตั้งแต่การพัฒนาบุคลากรที่เป็นพนักงานใหม่ หัวหน้าหน่วย หัวหน้างาน และผู้จัดการแผนการผลิต เพื่อให้ผู้อ่านได้สามารถเข้าใจตั้งแต่การพัฒนาบุคลากรที่เป็นพนักงานใหม่ จนถึงการพัฒนาบุคลากรระดับผู้จัดการแผนการผลิต เมื่อพิจารณาภายในหนังสือเล่มนี้พบว่า ประกอบด้วย 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 เจเนอรัลของ : บุคลากรด้านโมโนซุกุริ :

บุคลากรด้านโมโนซุกุริคืออะไร...ผู้เขียนได้กล่าวว่า “คนที่อยู่ในกระบวนการตั้งแต่การออกแบบไปจนถึงคนที่ทำหน้าที่การตลาดการขาย ก็คือบุคลากรด้านโมโนซุกุรินั่นเอง” ในส่วนของเจเนอรัลจำเป็นสำหรับบุคลากรด้านโมโนซุกุริ คือ เจเนอรัลด้านคุณสมบัติของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรด้านโมโนซุกุริไว้ ดังนี้ 1) หัวใจ (ความตระหนัก) : จิตสำนึกด้านโคเซ็น..... 2) ทักษะ (การปฏิบัติงาน) : เทคนิคและทักษะขั้นสูง..... และ 3) ร่างกาย (บทบาทหน้าที่) : ความสามารถในการแก้ปัญหา สำหรับทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับบุคลากรด้านโมโนซุกุริ นั้นประกอบด้วย ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) และทักษะด้านการทำงาน (Technical Skill) อีกประเด็นที่จำเป็นสำหรับบุคลากรด้านโมโนซุกุรินั่นคือความพร้อม ซึ่งหนีไม่พ้นในประเด็น “วัฒนธรรมของความซื่อสัตย์สุจริตที่หน้างาน” ในความหมายของคำนี้คือ....การเกิดของเสีย หลายปีมานี้เป็นที่น่าสังเกตว่าวัฒนธรรมของความซื่อสัตย์สุจริตที่หน้างานเมื่อมีของเสียเกิดขึ้นที่หน้างานมีแนวโน้มจะเจือจางลงไปเรื่อย ๆ จึงอยากให้สำนึกกันไว้ว่า การทำให้เกิดของเสียที่หน้างานถือเป็นความซื่อสัตย์สุจริตที่รุนแรงที่สุด....ความพร้อมต่อไป คือความสุขจากการสร้างผลิตภัณฑ์ โดยธรรมชาติของบุคลากรด้านโมโนซุกุรินั้นไม่มีความสุขใดเทียบเท่ากับการผลิตที่อยู่ในสภาพไม่มีประโยชน์ให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้ประโยชน์ได้และประเด็นความพร้อมข้อสุดท้าย คือความใส่ใจเพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีความสมบูรณ์แบบซึ่งเป็นความรู้สึกสำคัญมากอีกอย่างหนึ่งในการผลิตแบบโมโนซุกุริ และในส่วนท้ายของบทนี้ได้ระบุเจเนอรัลแวลูเออของบุคลากรด้านโมโนซุกุริ ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านโมโนซุกุริ ดังนี้ 1) การเพิ่มขึ้น

ของจำนวนพนักงานเอาต์ซอร์ส 2) ผู้ปฏิบัติงานเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุ 3) ความก้าวหน้าของบทบาทสตรี และ 4) การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างชาติ

บทที่ 2 การพัฒนาพนักงานใหม่ :

ในบทนี้ผู้เขียนกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานใหม่เริ่มจากภาพลักษณ์ของพนักงานใหม่ พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่นั้นส่วนใหญ่ช่วงสามปีแรกจะเป็นช่วงกำหนดว่าพนักงานใหม่จะมีความตั้งใจและกระตือรือร้นขนาดไหนดังนั้นการพัฒนาพนักงานใหม่ในช่วงเวลาสามปีนี้ถือว่ามีความสำคัญมากลำดับต่อมาคือการเตรียมการเมื่อรับพนักงานใหม่เข้ามา ตั้งแต่การกำหนดให้พนักงานรุ่นพี่ที่หน้างานเป็นผู้ดูแล โดยระยะเวลาที่กำหนดให้ดูแลคือหนึ่งปี มีประสบการณ์มาราวสามถึงห้าปี....การจัดทำบันทึกสำหรับการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถเป็นตัวช่วยที่ดีให้กับพนักงานรุ่นพี่ที่ทำหน้าที่ดูแลได้เป็นอย่างมาก เพราะส่วนใหญ่พนักงานรุ่นพี่ที่ทำหน้าที่ดูแลพนักงานใหม่ต่างก็มีงานมากมาย.....การกำหนดระดับความสามารถของพนักงานใหม่จากแผนในลักษณะที่ “ให้พึ่งตนเองได้ในสามปี” และเนื้อหาลำดับสุดท้ายของบทนี้คือการดำเนินการฝึกพนักงานใหม่ซึ่งมีตั้งแต่ระดับหนึ่งคือการสร้างความตระหนักในฐานะผู้รับผิดชอบให้กับพนักงานใหม่ ระดับสองคือการชี้แนะเรื่องการสื่อสาร และระดับสามคือการสร้างสำนึกของความเป็นมืออาชีพ

บทที่ 3 การพัฒนาหัวหน้าหน่วย (ผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นที่หน้างาน) :

ในบทนี้ผู้เขียนนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาหัวหน้าหน่วย (ผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นที่หน้างาน)เริ่มจากภาพลักษณ์ของหัวหน้าหน่วยซึ่งเป็นผู้ที่ต้องคอยกำกับดูแลการทำงานของพนักงานที่หน้างาน ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่รับผิดชอบในการดูแลผลงานของหน่วยการผลิตนั้น ภาพลักษณ์ที่ควรมี คือการเป็นผู้รับคำสั่งจากหัวหน้างานแล้วนำไปอธิบายให้พนักงานที่หน้างานเข้าใจ กำกับดูแลการทำงานของพนักงานที่หน้างาน ดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงาน.....ระดับความสามารถของหัวหน้าหน่วย ซึ่งหัวหน้าหน่วยเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานงานของตนเองพร้อมกับดูแลที่หน้างานให้มีความปลอดภัยและสะดวกในการทำงานในแต่ละระดับความสามารถของหัวหน้าหน่วย และเนื้อหาลำดับสุดท้ายของบทนี้คือแนวทางในการพัฒนาหัวหน้าหน่วย โดยเริ่มตั้งแต่ระดับหนึ่งคือการสร้างฐานของบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ระดับสองคือระดับที่สามารถทำไคเซ็นได้ และระดับสุดท้ายระดับที่สามคือการจัดการปัญหาแบบไฟไหม้

บทที่ 4 การพัฒนาหัวหน้างาน (ผู้ที่ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่หน้างาน) :

ในบทนี้ผู้เขียนนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาหัวหน้างาน (ผู้ที่ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่หน้างาน)เริ่มจากภาพลักษณ์ของหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ที่คอยกำกับดูแลการทำงานที่หน้าการผลิต และรู้ทุกระบบเกี่ยวกับหน้างานเป็นอย่างดีรวมถึงเป็นตัวแทนของหน้างานซึ่งทำหน้าที่ช่วยงานผู้จัดการผลิตอีกที โดยที่ภาพลักษณ์ของหัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้างานต้องรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติจริงที่หน้างานเป็นอย่างดี ต้องใส่ใจต่ออุบัติเหตุหรือเหตุเพลิงไหม้ที่จะทำให้ลูกน้องได้รับบาดเจ็บ ต้องมีทิวทัศน์เหตุผลในการแก้ปัญหา และมีความภูมิใจในความเป็นช่างมืออาชีพของตนเอง.....ระดับความสามารถของหัวหน้างาน เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่หน้างานให้มีผลิตภาพสูงขึ้น โดยการยกระดับความสามารถในการบริหาร 4M (คน เครื่องจักร วัตถุดิบ และวิธีการ) ให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ค้นพบปัญหาที่ซ่อนอยู่ แล้วคิดหาวิธีแก้ไข และเนื้อหาลำดับสุดท้ายของบทนี้คือแนวทางในการพัฒนาหัวหน้างาน เริ่มจากระดับหนึ่งคือการยกระดับความสามารถในการบริหาร

4M ระดับสองการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดการปัญหาที่ซ่อนอยู่ และระดับสุดท้ายระดับที่สามคือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่

บทที่ 5 การพัฒนาผู้จัดการแผนการผลิต (ผู้ที่กำหนดการปฏิรูปที่หน้างาน) :

ในบทนี้ผู้เขียนนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาผู้จัดการแผนการผลิต (ผู้ที่กำหนดการปฏิรูปที่หน้างาน)เริ่มจากภาพลักษณ์ของผู้จัดการแผนการผลิต เนื่องจากผู้จัดการแผนการผลิตเป็นตำแหน่งที่อยู่สูงสุดในพีระมิดของแผนการผลิต จึงอาจมีภาพลักษณ์ที่น่ากลัว โดยภาพลักษณ์ของผู้จัดการแผนการผลิต มีดังนี้ ผลงานที่ผู้จัดการแผนการผลิตออกมาในรูปตัวเลข เช่น จำนวนชิ้นงาน โดยที่ไม่สนใจว่าจะมีใครมาชื่นชมผลงานหรือรอรับการขอบคุณ สนใจต่ออุบัติเหตุหรือเหตุเพลิงไหม้ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บ ภาพลักษณ์เป็นแบบที่เรียกว่า “ลูกพี่” และไม่สนใจต่อสถานการณ์ของโลกภายนอก.....ระดับความสามารถของผู้จัดการแผนการผลิต โดยที่ผู้จัดการแผนการผลิตนั้นต้องมีความสามารถในการมองเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การบริหารงานในภาคปฏิบัติและการจัดการกับปัญหาที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต โดยแบ่งระดับการจัดการเป็นระดับหนึ่งและระดับสอง และเนื้อหาสุดท้ายของบทนี้คือแนวทางในการพัฒนาผู้จัดการแผนการผลิต ที่เริ่มจากระดับหนึ่งคือการบริหารงานในภาคปฏิบัติและระดับสองคือการจัดการกับปัญหาที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต

บรรณานุกรม

ฮาตะ, โทชิมิจิ. (2559). *การพัฒนาบุคลากรในโรงงานแบบ [Monozukuri (บัณฑิต โรจน์อารยานนท์, ผู้แปล และเรียบเรียง)]*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

แนวทางการเรียนการสอนตามหลัก Monozukuri (2563,1 ธันวาคม). สืบค้น 5 มกราคม 2564,จาก

<http://www.mua.go.th/users/he-commission/t-visit%20project/t-visit%20book%202/23>