



KICK OFF 5S 2025

Roadmap To Diamond Award

ว่าที่ร้อยตรี อภิชาติ ยิ่มแสง

วิทยากรที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบ 5S
กรรมการตัดสินรางวัล 5S แห่งประเทศไทย



apichart_yim@hotmail.com

094-1597995

Line id : mrchart5s

GOLDEN AWARD



บริษัท สยามริคเก้นอินดัสเตรียล จำกัด

15 องค์กร : Daimond Award

- บริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด (โรงงานพิมพ์โลโก)
- บริษัท อูชูอิ อินเตอร์เนชันแนล คอร์ปอเรชัน (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท เอปสัน โตโยคอม (ไทยแลนด์) จำกัด
- บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
- หมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า
- บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม (สรระบุรี) จำกัด
- บริษัท เอ็กเซ็ดดี้ พริคชั่น แมททีเรียล จำกัด



สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
Technology Promotion Association (Thailand-Japan)



15 องค์กร : Daimond Award

- บริษัท ริโก้ แมกนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) RDC ลำพูน
- บริษัท ซีพีแรม จำกัด (ลาดหลุมแก้ว)
- บริษัท โรแลนด์ ดิจิตอล กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด
- บริษัท นิตตั้น (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) RDC ขอนแก่น
- บริษัท เชียงใหม่ เบเวอเรช จำกัด
- บริษัท สยามริคเก้นอินดัสเตรียล จำกัด



สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
Technology Promotion Association (Thailand-Japan)



**NEVER
STOP
TRYING**



THE POWER OF TEAMWORK

5S ไม่ใช่เป็น เพียงกิจกรรมที่ทำแค่ชั่วคราว

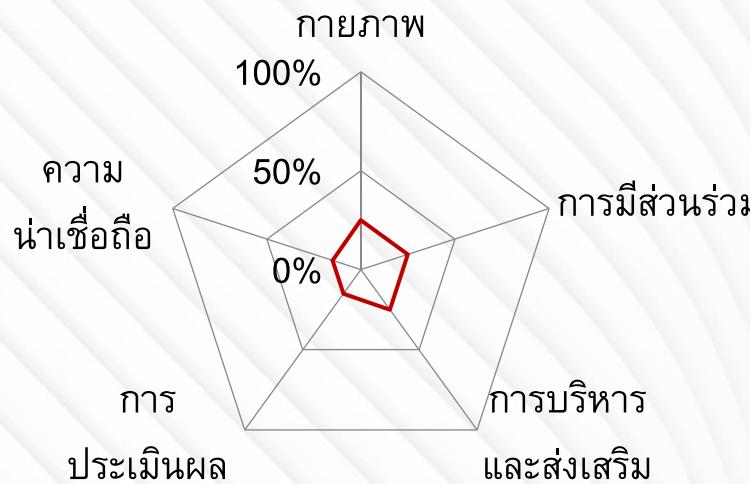
แต่พวกเราระบบ SRI

ต้องสร้างให้กลายเป็น
วัฒนธรรมการทำงาน
ที่ยั่งยืนให้ได้

สิ่งที่ได้รับจากการทำ 5S ที่ผ่านมา

- ด้านกายภาพ : พื้นที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น
- ด้านการมีส่วนร่วม : พนักงานมีทัศนคติที่ดี มีความรู้และให้ความร่วมมือ
- ด้านการบริหารและส่งเสริม : ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการทำ 5S ที่ชัดเจน คณะกรรมการแต่ละทีม มีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- ด้านการประเมินผล : KPI ส่วนใหญ่บรรลุผล และได้รับรางวัล Golden
- ด้านความน่าเชื่อถือ : ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูงทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงกลุ่มลูกค้าด้วย

82 เต็ม 100



ปี 2022

ความน่าเชื่อถือ

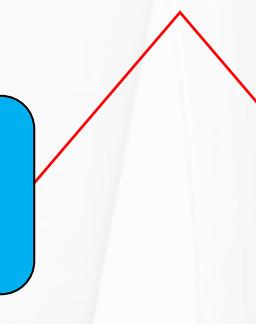
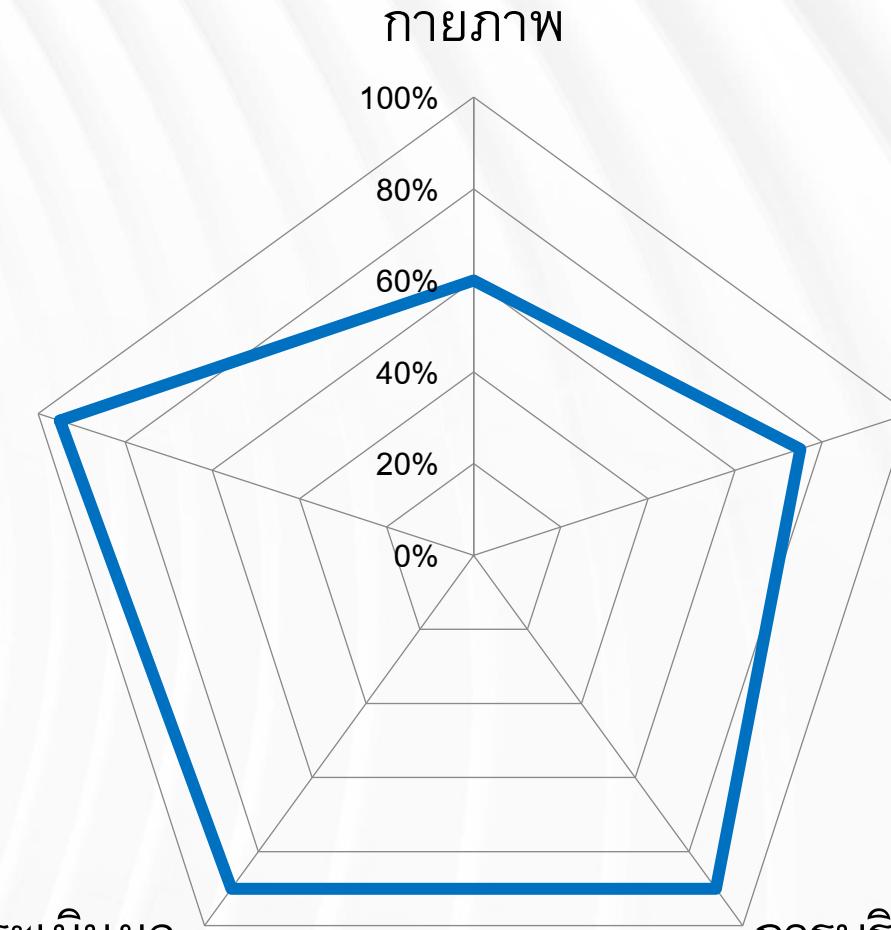
กายภาพ

การมีส่วนร่วม

การประเมินผล

ปี 2024

5S สำเร็จแล้วหรือยัง ?



ความสำเร็จในการทำระบบ 5S

ไม่ได้หมายถึง **Output** เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมุ่งเน้นให้เกิด **Outcome**

เพื่อให้ 5S กลายเป็นส่วนหนึ่งของ **วัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง**



Output



Outcome

Output คือ ผลผลิต สิ่งที่ทำเสร็จ สิ่งที่เราสร้างขึ้นหรือทำให้เกิดขึ้น (เชิงกายภาพหรือวัดผลได้ทันที) มีความเกี่ยวข้อง Process เช่น

- การฝึกอบรมพนักงาน
- การกำหนดสิ่งของที่ไม่จำเป็นในพื้นที่ทำงาน
- การติดป้ายชี้บ่ง การตีเส้นระบุพื้นที่วางสิ่งของ
- การติดตั้งหรือปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ
- การจัดพื้นที่หรืออุปกรณ์ให้ระเบียบเรียบร้อย
- การทำความสะอาดพื้นที่หรืออุปกรณ์ ให้มีความพร้อมใช้
- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือ การจัดทำแบบฟอร์มการตรวจสอบ
- การตรวจประเมินพื้นที่



Outcome คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดจากสิ่งที่เราทำ (ในเชิงคุณภาพหรือเชิงผลกระทบ) มักจะสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบในระยะยาว มีความเกี่ยวข้อง Objective เช่น

- สถิติการเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่ทำงาน
- ประสิทธิภาพการทำงาน
- จำนวนของเสีย
- ความพึงพอใจพนักงานหรือลูกค้า
- การปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐาน 5S
- การปรับปรุงกระบวนการ Kaizen
- พนักงานมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดั่งนั้นต้องมีกลยุทธ์ที่เน้น^{ที่}
การเปลี่ยนแปลงในเชิงพาณิกรรม
เพื่อให้กลยุทธ์เป็นผลลัพธ์ (Outcome)
^{ที่}ยั่งยืน



Core Values

CONTRIBUTION



ค่านิยม: เป็นผู้ให้อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมาย: มุ่งมั่นทุ่มเทและใส่ใจเพื่อมอบสิ่งที่มีคุณค่าต่อพนักงาน องค์กร และสังคมอย่างยั่งยืน

13

15



3

“ **Passion**

Love what you do and do what you love.

รักในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งที่รัก



Mr. Prakasit Phornphrapha
President of Siam Motors

We must have the ability to adapt and be open to change. This is usually difficult because we usually don't feel the urge to change, especially since we are all market leaders already.

เราต้องมีความสามารถในการปรับตัว และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นเรื่องยาก โดยปกติเราจะไม่รู้สึกกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเมื่อเราเป็นผู้นำในตลาดแล้ว

Contribution

To make a positive mark on our work and the world around us.

เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในงาน และสังคมรอบตัวเรา

”

ค่านิยมองค์กร คือ หลักการหรือความเชื่อที่สำคัญซึ่งองค์กรยึดถือและส่งเสริมในการทำงาน เช่น รักและมีความสุขในสิ่งที่ทำ ปรับวันนี้เพื่อพรุ่งนี้ ที่ดีกว่า หรือ เป็นผู้ให้อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรและสะท้อนถึงสิ่งที่องค์กรต้องการให้พนักงานทำหรือให้ความสำคัญ



Organizational

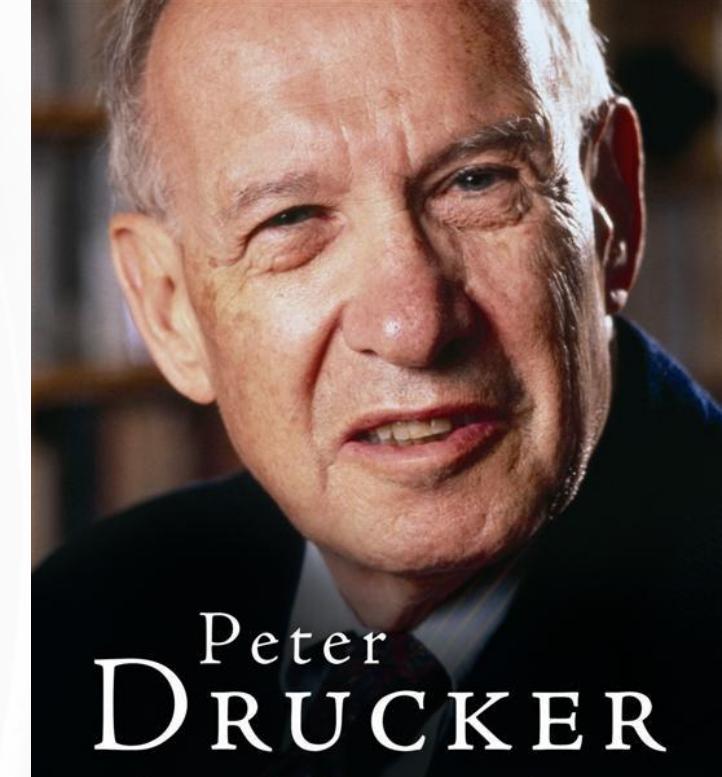
Culture



“Culture eats strategy as breakfast.”

ไม่มีวัฒนธรรม ไม่มีทิศทางร่วม ไร้ภารกิจ ไร้อนาคต

(ต่อให้องค์กรมีกลยุทธ์ธุรกิจเจ่งขนาดไหน
ถ้าวัฒนธรรมองค์กรไปด้วยกันไม่ได้ ความสำเร็จก็ไม่มีวันเกิดขึ้น)



Peter
DRUCKER

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม ซึ่งส่งผลต่อ วิธีการทำงานและปฏิสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดว่า

- พนักงานจะทำงานร่วมกันอย่างไร
- มีการตัดสินใจต่อปัญหานั้นอย่างไร
- องค์กรมีวิธีการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ อย่างไร

วัฒนธรรมองค์กรสามารถสะท้อนถึงลักษณะและทัศนคติที่องค์กรต้องการให้พนักงานมี เช่น ความร่วมมือ ความโปร่งใส ความคิดสร้างสรรค์ และการเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นต้น

สรุป วัฒนธรรมองค์กร ก็คือ **Lifestyle** หรือ ชีวิตความเป็นอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรนั้นเอง (นิสัยของคนในองค์กร/พฤติกรรมปกติโดยรวมของคนในองค์กรนั้น)



ดร.พรเทพ พรประภา
ประธานบริษัท

เราจะต้องสร้าง 5S
ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรของ SRI
“ 5S is SRI’s Culture ”

ปลูกฝัง 5S ใน SRI เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร
และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
Cultivate 5S in SRI to promote corporate sustainable
development and continual improvement



Mr. Nobuo Katayama
รองประธานบริษัท

การปลูกฝังระบบ 5S ให้เป็นวัฒนธรรม



ค่านิยม

คำอธิบายถึงพฤติกรรมหลัก

ความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับ 5S

PASSION รักและมีความสุขในสิ่งที่ทำ	เชื่อว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า จะนำพาตัวเราและองค์กรไปสู่ เป้าหมายเดียวกัน	มีภัณฑ์ที่ต้องการทำ 5S อย่างมีความสุข สนุก สนาน	ส5
ADAPTABILITY ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เปลี่ยนไป	พร้อมปรับตัวให้กับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ตลอดเวลา	ประยุกต์ใช้ เครื่องมือ 5S เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ก้าวสู่ 未来 (สากลหน้างาน) และสิ่งที่มุ่งหมาย (ขั้นตอนการทำงาน) ให้ดีขึ้น	ส1 + ส2 + ส3 + ส4
CONTRIBUTION เป็นผู้ให้อิ่มถ้วนสร้างสรรค์	บุ่งบั่นทุ่มเทและใส่ใจ เพื่อมอบสิ่งที่มีคุณค่าต่อพนักงาน องค์กร และสังคมอย่างยั่งยืน	ยกระดับความรู้ 5S และส่งต่อความรู้ ประสบการณ์ การทำ 5S ไปยัง พื้นที่ต่างๆ ทั้งภายในบริษัท ในกลุ่มสหภาพ และชุมชนรอบข้าง	ส5

แรงผลักดันภายในย่อมาดีกว่าแรงผลักภายนอก

“เปลี่ยนแปลงขณะที่องค์กรยังแข็งแรง”



9 เทคนิค กับ การทำให้ 5S เป็น วัฒนธรรมองค์กร

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง
2. การฝึกอบรมและการสร้างความตระหนักรู้
3. การสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกระดับ
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
5. การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ช่วยในการทำ 5S
6. การสร้างมาตรฐานที่เหมาะสม และตรวจประเมินปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
7. การให้รางวัลและการยกย่อง
8. การทำให้ 5S เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการทำงาน
9. การเชื่อมโยง 5S กับผลลัพธ์ทางธุรกิจ



5S เป็นมากกว่า การทำความสะอาด

สร้าง 5S ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร
ให้อยู่ในหัวใจของพนักงานทุกคน
เพื่อนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายสูงสุด



5S

คือระบบพื้นฐานที่ทรงพลัง เป็นเสาหลัก
ที่ทำให้องค์กรมั่นคงทำงานได้อย่างปลอดภัย
มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข



World Class Manufacturing / Servicing

S4 Seiketsu (Standardization)

S1
Seiri
(Organization)

S3
Seisou
(Cleaning)

S2
Seiton
(Neatness)

S5 Shitsuke (Discipline)

Motivation

Sufficient Economy

Education, 5S Structure & Master Plan

ระดับขั้นของการประยุกต์ใช้หลักการ 5S



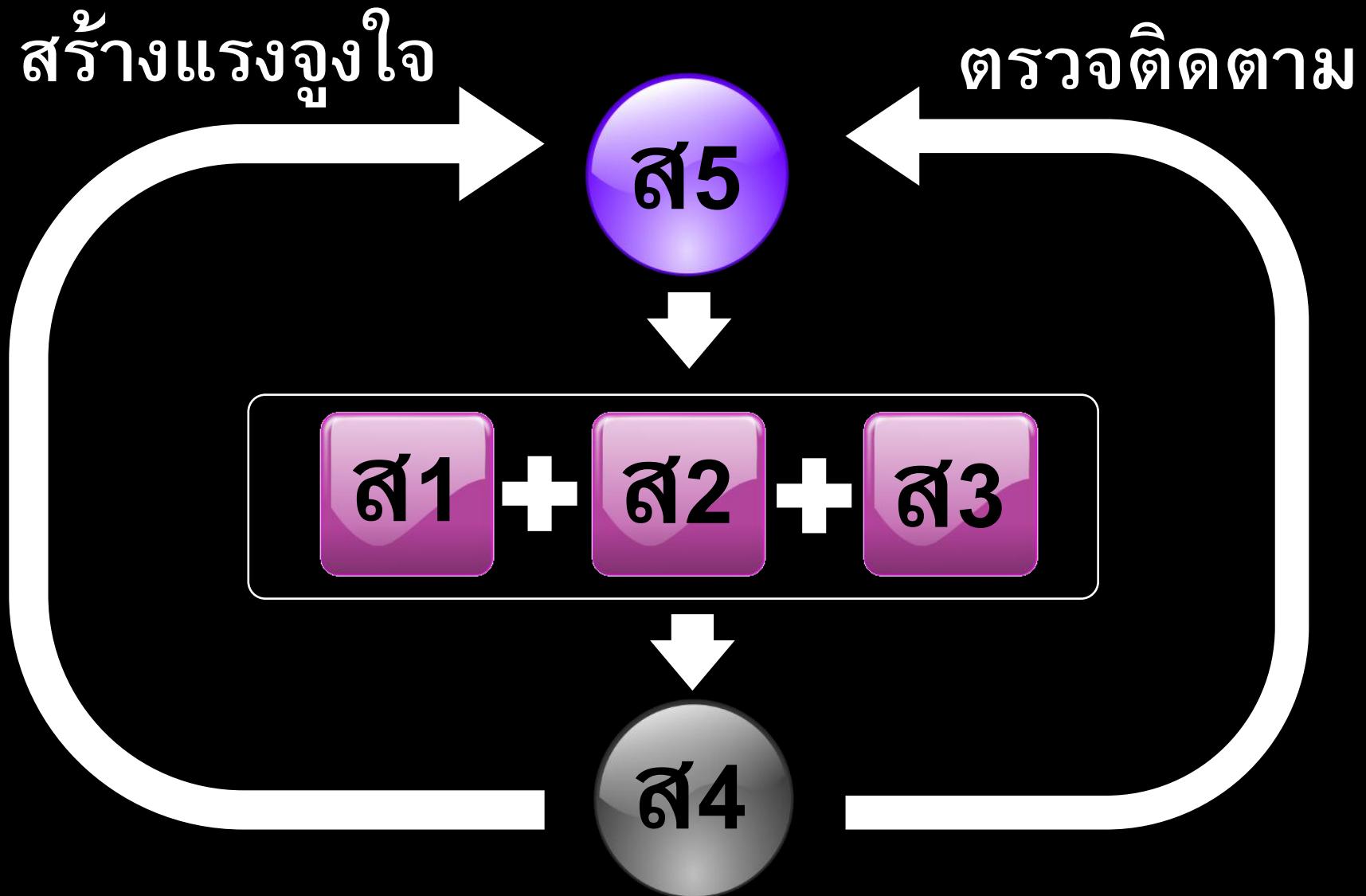


5S เหมือน JIGSAW

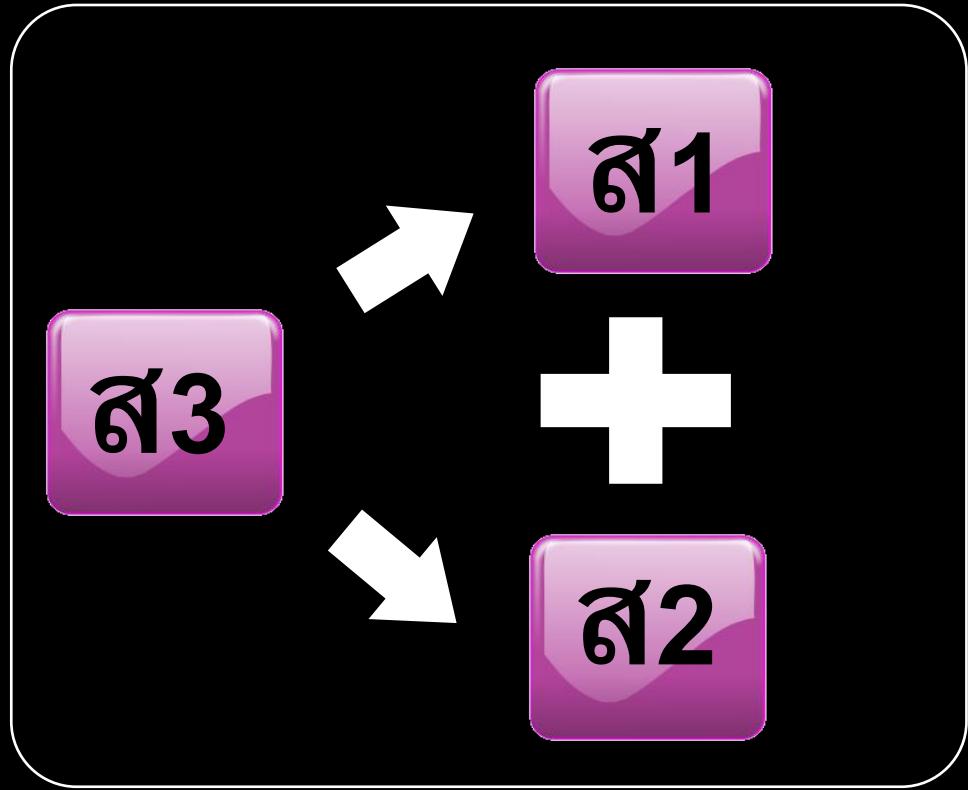


ต่อไม่ครบ ระบบก็ล้มเหลว

วงจร 5S



5S Cycle (Level up)



ปรับมาตราฐาน
ให้เหมาะสม

ตรวจ
เพื่อยกรະดับ

เน้นค้นหาสิ่งผิดปกติ

ความสูญเปล่า และ การปรับปรุง

ส 1 สังสร้าง



MEANING

ความหมาย

การจัดระบบองค์กร
ให้เกิดความสมดุล



OBJECTIVE

วัตถุประสงค์

ลดความสูญเปล่า



KPI

ตัวชี้วัด

มีเฉพาะสิ่งของและขันตอน
การทำงาน ที่จำเป็น
ในจำนวนที่พอดี

ส2 สังORAGE



MEANING

ความหมาย

การจัดเก็บสิ่งของให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อความสะอาดในการทำงาน ของส่วนรวม (ไม่ใช่ส่วนตัว) คงไว้ซึ่งความปลอดภัย คุณภาพ และประสิทธิภาพ



OBJECTIVE

วัตถุประสงค์

เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และปรับปรุงการทำงาน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ



KPI

ตัวชี้วัด

คันหาสิ่งของได้ภายใน 7/30 วินาที สิ่งของทุกอย่างมีที่อยู่ชัดเจน และ Productivity เพิ่มขึ้น

ส 3 สະօາດ



MEANING

ความหมาย

การลงมือทำความสะอาดเพื่อที่
อุปกรณ์ และเครื่องจักร
เพื่อตรวจสอบหาสิ่งผิดปกติ และทำการ
แก้ไขให้เกิดความพร้อมใช้
และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน



OBJECTIVE

วัตถุประสงค์

ตรวจสอบ ดูแล
แก้ไขเชิงป้องกัน
(บำรุงรักษา)



KPI

ตัวชี้วัด

เพื่อที่มีความสะอาดด้านกายภาพ
อุปกรณ์ เครื่องจักร
มีความพร้อมใช้
สภาพแวดล้อมน่าทำงาน
และปลอดภัย

ส 4 สร้างมาตรฐาน



MEANING

ความหมาย

การสร้าง
แนวทางการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน
เพื่อเป็นหลักเกณฑ์
ในการปฏิบัติ
จนบรรลุผลสำเร็จ



OBJECTIVE

วัตถุประสงค์

เพื่อรักษา พัฒนา
และยกระดับการทำ 3S แรก
และลดความเสี่ยง
ในการปฏิบัติงาน



KPI

ตัวชี้วัด

ยอมรับแนวทางปฏิบัติ
สามารถทำแทนกันได้
ตามผลลัพธ์ที่ต้องการ
และบรรลุเป้าหมาย KPI
ในหน่วยงาน



ส 5 ส ร ง ว น ย



MEANING

ความหมาย

คือการสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อพัฒนาให้เป็นนิสัย และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี



OBJECTIVE

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความต่อเนื่อง และความยั่งยืนของระบบ 5S



KPI

ตัวชี้วัด

ปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กร มีทัศนคติที่ดีและเข้าใจระบบ 5S อย่างถูกต้อง ผู้บริหารเป็นผู้นำในการทำ และผ่านผลการตรวจสอบประเมิน (ทำทุกคน ทุกที ทุกเวลา)

Workshop

ตัวชี้วัดเพิ่มเติมของเต่าละ ส
แบบกระดับให้สูงขึ้น ความมีอะไรบ้าง?

ทำอย่างไร?

ให้ 5S ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

(ถึงแม้ไม่มีการเข้าร่วมประกวดรางวัล 5S ประเทศไทย)



Model



เพื่อการประเมินและพัฒนา



STOP สิ่งที่คุณจะเลิก หรือ หยุดทำ

STAY สิ่งที่คุณทำได้ดี และจะทำต่อไป

START สิ่งที่คุณจะเริ่มทำ

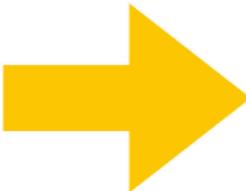
STOP

(สิ่งที่จะเลิก-หยุดทำ)



STAY

(สิ่งที่ทำได้ดีและจะทำต่อไป)



START

(สิ่งที่จะเริ่มทำ)





R esponse

ทุกคน, ทุกที่, ทุกเวลา

- ผู้บริหาร : สร้างนโยบาย เป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร ติดตามความคืบหน้าและประเมินผล
- คณะกรรมการ : วางแผนดำเนินการส่งเสริมระบบ 5S ตรวจสอบความคืบหน้า นำเสนอผลลัพธ์
- หัวหน้าพื้นที่และพนักงาน : ปฏิบัติตามหลักการ 5S ในพื้นที่ของตนเอง และงดความคิดเห็นเสนอแนะเพื่อปรับปรุง



I nnovation

- สร้างการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่เอื้อต่อนวัตกรรม โดยลดความยุ่งเหยิง สิ่งรบกวนต่อพนักงาน ช่วยให้พนักงาน มีสมาร์และความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และเปลี่ยนความคิดระหว่างพนักงาน **การปรับปรุง** อย่างต่อเนื่องเป็นพื้นฐานที่สำคัญของนวัตกรรม



K nowledge

- อบรมให้ความรู้ความเข้าใจการดำเนินการ 5S ในแนวทางของ ส.ส.ก. สร้าง 5S Master สร้างวิทยากรระบบ 5S และวิทยากร ประจำพื้นที่
- นำความรู้ที่ได้รับมาจัดทำ 5S DOJO เพื่อใช้ในการ Retraining ให้กับพนักงานและรวมข้อมูลทุกอย่างให้สามารถ สืบคันได้เป็น Knowledge Management



E mpowerment

- ส่งเสริมให้พนักงานตัดสินใจและดำเนินการปรับปรุงด้วยตนเองโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ตลอดจน ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผลงานที่ดี



N urturing

- รักษาระบบ 5S ด้วยการให้การดูแล การสนับสนุนและให้กำลังใจ

แนะนำทีมประชาสัมพันธ์



คำขวัญ : ประชาสัมพันธ์ 5s เพื่อสานต่อสร้างวินัย พนักงาน SRI เข้าใจทุกข้อมูล



คุณสมบัติสมาชิก

- ต้องเป็นพนักงานบริษัท สยามริคเก้นอินดัสเตรียล จำกัด มากรกว่า 1 ปี
- ผ่านการอบรมหลักสูตรแก่นแท้ 5s
- ได้คะแนนทดสอบระบบ 5s ไม่น้อยกว่า 80%
- มีความสามารถในการใช้สื่อมัลติมีเดีย

หน้าที่ทีมประชาสัมพันธ์

- กำหนดช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม
- จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ 5s ทุกรูปแบบที่เหมาะสม
- จูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมดำเนินการระบบ 5s
- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์
- วัดผลการประชาสัมพันธ์ได้

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	Target 2024	Result 2024 (Jan-Oct)	เชื่อมโยงกับ นโยบาย	ผลงานที่สืบสบทبات
1. เพื่อสื่อสารข้อมูล ข่าวสารด้าน 5s ให้พนักงานรับทราบอย่างทั่วถึง	ปฏิบัติงานตามแผนโดยรอบตัวบุคคล (%)	100%	84.72%	-	-
	ผลประเมินการรับรู้ข่าวสาร 5s (%)	100%	90.26%	Morale	สำรวจการรับรู้ข่าวสาร
2. เพื่อกระตุ้นส่งเสริมและรณรงค์ให้พนักงานเข้าร่วมกันทำ 5s อย่างต่อเนื่อง	จำนวนกิจกรรมเพื่อกระตุ้นส่งเสริมและรณรงค์ (1 เรื่อง/เดือน)	12	10	Safety	รณรงค์และส่งเสริมวินัยพื้นฐานด้านความปลอดภัย
	จำนวนกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมกิจกรรม (%)	100%	100%	Productivity	คลิปวีดีโอ Best Practice
3. เพื่อสร้างความสนับสนุน และบรรยายกาศที่ดีในการทำ 5s	จำนวนกิจกรรมเพื่อกระตุ้นส่งเสริมและรณรงค์ (4 ช่องทาง)	4	4	Morale	5S Resolution 2024, ส่งเสริมการส่ง Kaizen & Safety
	ผลประเมินความพึงพอใจต่อคณะกรรมการทีมประชาสัมพันธ์ (%)	≥ 80%	86.5%	Safety	คลิปวีดีโอ Safety Culture (YouTube, Tiktok, Line, Board)

แนะนำทีมวิชาการ

คำขวัญ : วิชาการดี มีองค์ความรู้ มุ่งสู่วันนี้ ใส่ใจพัฒนา



RIKEN



คุณสมบัติสมาชิก

- ต้องเป็นพนักงานบริษัท สายบริคเก้นอินเดียเตรี้ยล จำกัด มากกว่า 1 ปี
- ผ่านการอบรมหลักสูตรแก่นแท้ 5S และหลักสูตรผู้นำ 5S สู่ความสำเร็จ
- ผ่านการอบรมวิทยากรพื้นที่ภายในองค์กร
- มีทักษะการถ่ายทอดความรู้

หน้าที่ทีมวิชาการ

- อบรม ถ่ายทอด ความรู้ 5S แก่บุคลากรในองค์กร
- จัดทำสื่อสารสนเทศ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 5S
- จัดหลักสูตรพัฒนา ฝึกอบรม กิจกรรม 5S เพื่อเพิ่มศักยภาพ
- สร้างวิทยากรประจำพื้นที่
- รวบรวมและจัดการข้อมูลเกี่ยวกับ 5S ให้เป็นระบบ

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	Target 2024	Result 2024 (Jan-Oct)	เชื่อมโยงกับนโยบาย	ผลงานที่สนับสนุนนโยบาย
1. ส่งเสริมและร่วบรวมองค์ความรู้ และหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและสามารถใช้งานได้จริง	ดำเนินการตามแผนงานได้ครบถ้วน	100%	96.45%	-	-
	รวบรวมองค์ความรู้ด้าน 5S ให้ใช้งานได้จริง	100%	100%	Safety	ความรู้เรื่อง 18 กฎความปลอดภัย (STOP 6), Safety Culture
	5S DOJO และ Safety DOJO ใช้งานได้จริง	100%	100%	Productivity	ความรู้เรื่องความสูญเปล่า 7+1 ประการ, 5S ที่มองไม่เห็น
2. ส่งเสริםบุคลากรให้ถ่ายทอดองค์ความรู้ 5S ที่ถูกต้องและนำไปพัฒนาระบบ อย่างทั่วถึงขององค์กร	จำนวนวิทยากร 5S ระดับพื้นที่ (1 คน/1 พื้นที่)	30 คน	27 คน	Morale	หลักสูตรความรู้ 5S, แนวคิดการเรียนรู้ KAIZEN, 5S ที่มองไม่เห็น
	จำนวน SRI 5S Man	13 คน	13 คน	-	-
3. ส่งเสริมการนำเอาหลักการของ 5S ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน	จำนวนข้อเสนอแนะเรื่องจุดเสี่ยงด้านความไม่ปลอดภัยในการทำงาน (Mar-Oct)	240 เรื่อง	328 เรื่อง	Safety	ลงพื้นที่ให้ความรู้เรื่องเรื่องประเภทของอันตราย, ประเภทของอุบัติเหตุ
	จำนวนข้อเสนอแนะเรื่องความสูญเปล่าในการทำงาน (Mar-Oct)	120 เรื่อง	135 เรื่อง	Productivity, KAIZEN	ลงพื้นที่ให้ความรู้เรื่องความสูญเปล่า 7+1 ประการ

ແນະນຳກົມມາຕຣ່ານ



คำขวัญ : ປັບປຸງຍ່າງຕ່ອເນື່ອງ ກຳນົດເຮື່ອງສຮ້າງສຣຄໍ ພິມນາມາຕຣ່ານ SRI ໄປດ້ວຍກັນ ມຸ່ງມັ້ນສູ່ຮັບສາກລ



ຄຸນສມປັຕິສາມາຊີກ

1. ເປັນພັກງານບຣິຫຼັກ ສຍາມຮັກເກັນອິນດັບສເຕຣີຍລ ຈຳກັດ ນາກກວ່າ 1 ປີ
2. ຜ່ານກາຮອບນມ ມັກສູດຕຽບແກ່ນແກ້ 5S ແລະ ແກ່ເປີກກາຮ່າງນາຕຣ່ານ
3. ສາມາດກຳນົດມາຕຣ່ານທີ່ປະຢູກຕີໃຫ້ເໜາະສົມກັບແຕ່ລະພັ້ນທີໄດ້
4. ມີບຸ່ນຍສັນພັນທີ່ດີ ແລະ ສາມາດໃຫ້ຄຳປັກເໝາມາຕຣ່ານ 5S ໄດ້

ໜ້າກົມມາຕຣ່ານ

1. ຈັດກຳແພນ ຍກຮ່າງແລະ ປັບປຸງຍກະດັບມາຕຣ່ານ 5S ກັ່ງມາຕຣ່ານກລາງແລະ ມາຕຣ່ານພັ້ນທີ່ໃຫ້ມີຄວາມເໜາະສົມ ແລະ ດີເຢີ່ງຂຶ້ນ
2. ສ່ົງເສັ້ນໃຫ້ພັກງານມີສ່ວນຮ່ວມໃນກາຮກບ່ານມາຕຣ່ານ 5S ເພື່ອ
3. ໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ຜູ້ຮັບຜິດຂອບພັ້ນທີ່ 5S ເພື່ອປັບປຸງໃຫ້ເກີດພຳສໍາເລົງຕາມມາຕຣ່ານ
4. ສຽງພຸດກາຮ່າງນາຕຣ່ານໃໝ່ງານແລະ ຮາຍງານຕ່ອຄະນະກຣມກາຮຖຸກເຕືອນ

ວັດຖຸປະສົງຄໍ	ຕັ້ງຈິວດ	Target 2024	Result 2024 (Jan-Oct)	ເຊື່ອໂຍງກັນ ນໂຍບາຍ	ພລງານທີ່ສັບສຸບນໂຍບາຍ
1. ເພື່ອໃຫ້ປົງປັດຕາມມາຕຣ່ານໄດ້ຍ່າງ ຖຸກຕ້ອງຖຸກພັ້ນທີ່	ປົງປັດຕາມມາຕຣ່ານກລາງໄດ້ຄຽບຖຸກພັ້ນທີ່	100%	93.33%	Morale	ລົງພັ້ນທີ່ໃຫ້ຄຳແນະນຳກາຮປົງປັດຕາມມາຕຣ່ານ ຈັດໂຄຮກກາຮ້າວີກ່ອນໃຫ້ ຈັດກຳໂຄຮກເສັນອະນະມາຕຣ່ານເພື່ອ KAIZEN ມາຕຣ່ານ
	ຍກະດັບຄະແນນຕຽວ 5S ຖຸກພັ້ນທີ່ ທີ່ມາຈາກກາຮຕຽວ ສ4 > 80%	30 ພັ້ນທີ່	30 ພັ້ນທີ່	Productivity	ສ່ົງເສັ້ນກາຮໃໝ່ VC, VD ເພື່ອເພີ່ມປະສິກີພາກກາຮກໍາງານ ສ່ົງເສັ້ນກາຮໃໝ່ມາຕຣ່ານໃນກາຮຕຽວສອບ ເພື່ອລົດປ້ອງຫາ Break Down
2. ເພີ່ມປະສິກີພາກພຂອງກົມມາຕຣ່ານ	ພລກາຮປະເປັນປະສິກີພາກພຂອງກົມມາຕຣ່ານ	≥ 90%	89.32%	Morale	ຍກະດັບກາຮສ້ອສາຮໃຫ້ກາຮປົງປັດຕາມມາຕຣ່ານ
3. ເພີ່ຍກະດັບມາຕຣ່ານກາຮກໍາງານໃຫ້ ປລອດກົມ ແລະ ເປັນສາກລ	ປັບປຸງມາຕຣ່ານໃຫ້ສອດຄລ້ອງກົມມາຕຣ່ານ	1 ມາຕຣ່ານ	12 ມາຕຣ່ານ	Safety	ຈັດກົງກຣມບ້າວເສັນອະນະມາຕຣ່ານເພື່ອນຳນາກບ່ານມາຕຣ່ານ ຈັດກຳກາຮກບ່ານມາຕຣ່ານໂດຍເພີ່ມຫຼັບຂອງຄວາມປລອດກົມ
	ຈັດກຳຄລີປ VDO ມາຕຣ່ານກລາງ	50%	56.25%	Safety	ຈັດຄລີປດ້ານຄວາມປລອດກົມເພື່ອສ້າງຄວາມຕະຫຼາກ
				Quality	ຄລີປ້າວີກ່ອນໃຫ້ເຮື່ອງກາຮກໍາ Visual control Pressure gauge ສ່ົງເສັ້ນກາຮກໍາ VC, VD ເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມປິດພລາດ

กิมตรวจนประเมิน



คำขวัญ : ตรวจประเมินอย่างเป็นธรรม พร้อมแนะนำการปรับปรุง มุ่งมั่นสู่ระบบสากล



คุณสมบัติสมาชิก

- ต้องเป็นพนักงานบริษัท สยามริคเก้นอินดัสเตรียล จำกัด อายุงานมากกว่า 3 ปี
- ผ่านการอบรมหลักสูตร แก่นแท้ 5S เพื่อความยั่งยืนและผ่านการอบรมหลักสูตรการตรวจประเมิน 5S
- มีทักษะการตรวจประเมินและ สามารถให้คำแนะนำในการ ยกระดับพื้นที่ตรวจประเมิน
- เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำ 5S

หน้าที่กิมตรวจนประเมิน

- จัดทำแผนและตรวจประเมินครบถ้วน พื้นที่ตามที่กำหนด
- ให้ข้อเสนอแนะและโอกาสการปรับปรุง ໃนแต่ละพื้นที่
- ยกระดับและปรับปรุงกิมตรวจนประเมิน ตามผลการประเมินแต่ละพื้นที่
- ปรับปรุงการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	Target 2024	Result 2024 (Jan-Oct)	เชือนโยบาย	ผลงานที่สนับสนุนนโยบาย
1. เพื่อส่งเสริมและยกระดับการกำ 5S อย่างต่อเนื่อง	ตรวจประเมินให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ตามแผน	100%	100%	Safety	ส่งเสริมพื้นที่ค้นหาสิ่งผิดปกติที่ไม่ปลอดภัย
	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับพื้นที่ (1เรื่อง/เดือน/พื้นที่)			Productivity	ให้คำแนะนำพื้นที่ที่ปรับปรุง S2
	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับพื้นที่ (1เรื่อง/เดือน/พื้นที่)			Morale	ส่งเสริมพื้นที่กำ Kaizen & Best Practice
2. เพื่อพัฒนาระบบการตรวจประเมิน 5S	ผลประเมินการปฏิบัติหน้าที่กิมตรวจนประเมิน	≥ 90%	91%	-	-
	รวบรวมผลการตรวจใน SRI 5S Evaluation Score Dashboard	100%	100%	-	-
3. เพื่อยกระดับการกำ 5S อย่างต่อเนื่อง	สร้างผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจประเมิน	≥ 50% (16 คน/ปี)	96.9% (33 คน/ปี)	Morale	เพิ่มความมั่นใจเมื่อกิมตรวจนี้ความรู้ ด้านการตรวจประเมิน

สรุปผลการดำเนินงานระบบ 5S

หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	Target	Result (Jan-Oct)	Judgment
1.) Safety	เพื่อส่งเสริมความมั่นคงและสร้างความปลอดภัยในการทำงาน	อุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน	0 case	0 case	✓
		อุบัติเหตุจากการทำงานไม่ถึงขั้นหยุดงาน	0 case	0 case	✓
2.) Productivity	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงกระบวนการทำงาน	ลดเปอร์เซ็นต์ Breakdown (ความสะอาด, การหล่อลีบ, การบันแน่)	≤ 0.15%	0.13%	✓
3.) Morale	เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในระบบ 5S ให้กับพนักงานและปรับปรุงพื้นที่การทำงานให้น่าทำงาน	คะแนนเฉลี่ยการตรวจประเมินของแต่ละพื้นที่ต้อง ≥ 80%	30 Area	30 Area	✓
	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ข้อเสนอแนะการปรับปรุงจากพนักงาน (1 เรื่อง/คน/เดือน)	4,315 (Jan-Oct)	4,539 Topics	✓
		นำหัวข้อเสนอแนะจากพนักงานมาปรับปรุง (1 เรื่อง/พื้นที่/2 เดือน)	150 (Jan-Aug)	181 Topics	✓
4.) Quality	เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์และลดข้อร้องเรียนจากลูกค้า	ลดปัญหาการร้องเรียนจากลูกค้า (Claim) เรื่องการปน, การข้ามกระบวนการ, จำนวน, ติด tag ผิด, ลนิม	0 case	0 case	✓

กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน



สร้างความตระหนักรู้ความปลอดภัยในการทำงาน



อบรมศักยภาพในการทำงาน

กิจกรรมด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน



จัดอบรมการดำเนินการ Autonomouse Maintenance



จัดกิจกรรมค้นหาความเสี่ยงและความสูญเปล่า

กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน



อบรม KAIZEN for Productivity Improvement



ผู้บริหาร GANBA ช่วยค้นหา หัวข้อ KAIZEN

กิจกรรมส่งเสริมการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพื้นที่ทำงาน



สร้างแรงจูงใจและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน



มอบรางวัลพื้นที่ 5S ดีเด่น (โรงงาน)



จัดทำ VM สำหรับ Monitoring ของเสีย



Quality DOJO



มีวัฒนธรรมองค์กรแบบ 5ส

มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง และขยายแนวคิด 5ส ไปสู่ภายนอก

ทำ 5ส ทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา

ด้วยความเต็มใจและมีบรรยายกาศการทำงานที่ดี

ประยุกต์ใช้

กับการทำงาน และหัวหน้าพื้นที่เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

มีขั้นตอน เริ่มมีระบบ

มีความปลอดภัย และ คณะกรรมการมีความเข้มแข็ง

สภาพพื้นที่

สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น





ไอเดียส่งเสริม
รางวัลระดับ Diamond

5S ก็เหมือนการปลูกต้นไม้
ถ้าไม่ใส่ใจ รดน้ำ พรวนิดน ใส่ปุ๋ย
ก็ยากที่จะเติบโต อย่างแข็งแรง และมั่นคง



APICHART
YIMSAENG

