เกร็ดความรู้ 5ส

จุดกำเนิดของ 5 ส.

คงจะระบุได้ยากว่า แท้ที่จริงแล้ว 5 ส. เริ่มขึ้นครั้งแรกที่ไหนเมื่อไร แต่สันนิษฐานว่ามีมาตั้งแต่โบราณกาลแล้ว เพราะเรื่องการปลูกฝังระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่มนุษย์ให้ความสำคัญเสมอมา ซึ่งจุดเริ่มต้นของ 5 ส. น่าจะมาจากทางตะวันตกก่อน แต่ที่เริ่มนำมาใช้อย่างชัดเจน คือในประเทศญี่ปุ่น โดยชาวญี่ปุ่นได้ปรับเปลี่ยนและประยุกต์แนวคิดของตะวันตกในเรืองการสร้างระเบียบวินัย และการเพิ่มผลผลิตให้มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะ

<u>5ส เข้ามาสู่ประเทศไทยได้อย่างไร</u>

สำหรับประเทศไทยนั้น บริษัทเอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทแห่งแรกที่นำกิจกรรม 5 ส มาใช้ในช่วงปี พ.ศ. 2522 ในครั้งแรกนั้น Mr.ShigemiMmorita ประธานกรรมการบริษัท ได้นำมาใช้เฉพาะ 3ส แรก เพื่อเป็นพื้นฐานในการบริหารบริษัท จากนั้นในปี พ.ศ.2524 จึงประกาศใช้ 5ส เป็นนโยบายในการบริหารงาน โดยให้ระดับผู้จัดการเป็นแกนนำ และสร้างความเข้าใจในกิจกรรม 5ส ให้บรรดาพนักงานทั่ว ๆ ไป

จากนั้นในช่วงปี พ.ศ.2526 บริษัทสยามคูโบต้าอุตสาหกรรม จำกัด(กลุ่มบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย) ได้นำ 5ส มาดำเนินการในโรงแรม และเผยแพร่ความรู้นี้ให้กับบริษัทที่สนใจ ทั้งบริษัทในเครือซีเมนต์ไทยและจากภายนอก ต่อมาวิศวกรและเจ้าหน้าที่

ของบริษัทในเครือซีเมนต์ไทยได้ประชุมปรึกษาและบัญญัติศัพท์ โดยแปลงความหมายของคำ 5S เดิมในภาษาญี่ปุ่นมาเป็นภาษาไทยให้คล้องเสียงกันกับ 5S ประกอบด้วย

1.สะสาง

2.สะดวก

3.สะอาด

4.สุขลักษณะ

5.สร้างนิสัย

โดยพื้นฐาน กิจกรรม 5 ส. จะพูดถึงการปรับพฤติกรรมแบบง่าย ๆ ในการจัดการข้าวของเครื่องใช้ในการทำงานของพนักงานแต่ละคน การปรับพฤติกรรมดังกล่าว ถูกแบ่งเป็น 5 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

1. การแยกแยะสิ่งของต่าง ๆ ให้ชัดเจน คือ “สะสาง”

2. การจัดหมวดหมู่สิ่งของให้ง่ายต่อการใช้ คือ “สะดวก”

3. การรักษาความ “สะอาด” สิ่งของเครื่องใช้ของตนเองอย่างทั่วถึง

4. หมั่นทำ 3 ประการแรก โดยยึดถือหลัก “สุขลักษณะ” เป็นสำคัญ

5. ทำกิจกรรมทั้งหมดอย่างต่อเนื่องจนเคยชิน กลายเป็นการ “สร้างนิสัย” ให้มีระเบียบวินัย

กิจกรรม 5 ส. หมายถึงการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการ ซึ่งนั่นเป็นการอธิบายในขั้นต้น แต่ที่จริง ๆ แล้ว 5 ส. ยังเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิตโดยตรง หลักการของ 5 ส. เป็นรากฐานสำคัญของเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดกิจกรรมวันทำความสะอาดใหญ่ (Big cleaning Day) ถือเป็นวันเริ่มต้นของการดำเนินกิจกรรมบางหน่วยงานถือเป็นวันประกาศนโยบายบางหน่วยงานจัดกิจกรรมนี้ทันที่หลังประกาศนโยบาย ที่สำคัญคือ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในวันนั้น เพื่อแสดงออกถึง Commitment การจัดกิจกรรมวันทำความสะอาดใหญ่นี้มีความสำคัญและต้องเตรียมการอยางละเอียดรอบคอบมีการประชุมเตรียมการต่าง ๆ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

5 ส. ไม่ใช่แค่การจัดโต๊ะทำงาน

5 ส. ถูกเข้าใจผิด หรือถูกนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลให้องค์กรไม่ได้รับประโยชน์อะไรเพิ่มขึ้น ซ้ำยังอาจต้องสูญเสียสิ่งต่าง ๆ ไปโดยไม่จำเป็น ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเป้าหมายและความเป็นจริงของกิจกรรม 5 ส. ให้ถ่องแท้

ความเข้าใจที่คาดเคลื่อนเกี่ยวกับ 5 ส. ประการแรก จะพบว่า

พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ เมื่อทราบว่าต้องทำ 5 ส. ก็มักจะบ่นว่าเป็นเรื่องจุกจิกบ้าง เสียเวลาทำงานบ้าง บางคนถึงขนาดบอกว่า ของที่วาง(สุม ๆ)อยู่บนโต๊ะดี ๆ มาให้ย้ายให้เปลี่ยน เวลาจะหยิบใช้เลยหาไม่เจอ ซึ่งบรรดาพนักงานที่บ่นอย่างนั้นแสดงว่า ยังเข้าใจ 5 ส. อย่างเผิน ๆ เข้าใจว่า 5 ส. คือการจัด “โต๊ะทำงาน” เท่านั้น

ที่ถูกต้อง 5 ส. คือการสร้าง “นิสัย” คือ นิสัยของความมีระเบียบ นิสัยความรับผิดชอบต่อตนเอง และนิสัยที่เอื้อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และที่สำคัญการนำ 5 ส. มาใช้พัฒนาการทำงาน ไม่ได้มุ่งพัฒนาจากระดับใหญ่ไปสู่ระดับเล็ก แต่เป็นการปลูกฝังความเข้มแข็งให้แก่จุดเล็ก ๆเพื่อไปเกื้อหนุนจุดใหญ่ หรือเสริมสร้างคนให้มีคุณภาพเพื่อไปเกื้อหนุนองค์กร

ถ้าจะถามว่าทำ 5 ส. เสียเวลาไหม ให้ตอบตรง ๆ คงตอบได้ว่าเสีย แต่เสียไปน้อยกว่าที่จะได้กลับมา เช่นเริ่มสะสางทุกสิ่งทุกอย่างที่กองรวมกันอยู่ ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงานหรือที่บ้านก็ตาม อาจใช้เวลาค่อย ๆ จัดไป ให้เวลาสัก 1 อาทิตย์ แต่เมื่อเรียบร้อยแล้ว หากต้องการจะหยิบจะใช้อะไร ไม่ว่าจะเป็นของที่ใช้อยู่เป็นประจำและของที่ไม่ค่อยได้ใช้ จะสามารถหยิบได้ภายในเวลาไม่ถึงนาที ซึ่งจะแตกต่างกับปล่อยทิ้งไว้โดยไม่มีการจัดระเบียบ เราอาจจะหยิบของสักอย่างสองอย่างมาใช้ได้

เร็วเพราะคุ้นว่าวางไว้ที่ไหน แต่บางอย่างเพราะไม่ค่อยได้ใช้ จะหาเท่าไรก็หาไม่เจอ ซึ่งเสียเวลาและเสียหายต่องานมากกว่าเสียอีก

พูดง่าย ๆ ว่า การทำ 5ส คือเปลี่ยนจาก "คุ้น ว่าเก็บไว้ตรงนี้" เป็น “แน่ใจว่าเก็บไว้ตรงนี้” เปลี่ยนจากคนที่ทำอะไรโดยอาศัยความเคยชินแต่เพียงอย่างเดียว เป็นคนที่ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ เพราะมีพื้นฐานความชัดเจนรองรับอยู่

5 ส. จึงไม่ใช่การพัฒนาโต๊ะหรือห้องทำงานของพนักงาน แต่เป็นการพัฒนาตัวพนักงาน ดังนั้นจึงไม่แปลกที่จะกล่าวว่า การทำ 5ส คือแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแนวทางหนึ่ง และนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรด้วยเช่นกัน

ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนประการต่อมา คือแม้พนักงานเต็มใจหรือพร้อมที่จะทำ 5 ส. แต่กลับลงมือทำ 5 ส. กันอย่างผิดทาง กล่าวคือ การทำ 5 ส. ที่ถูกต้องนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ การที่หน่วยงานอ้างว่าทำกิจกรรม 5 ส.ไม่ได้ เพราะไม่มีงบประมาณนั้น แสดงให้เห็นว่ายังไม่เข้าใจกิจกรรม 5 ส.

สาเหตุตรงนี้ ก็เนื่องมาจากบางหน่วยงานคิดว่าการทำ 5 ส. จะต้องทำให้เป็นระเบียบ ดูแล้วสวยงาม จึงมีการเปลี่ยนของที่ใช้อยู่เป็นของใหม่ เช่น หรือลงทุนทาสีห้องทำงาน ทำให้ต้องจัดงบประมาณ

เฉพาะเพิ่มขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักของ 5 ส. คือต้องใช้ของเก่าให้เกิดประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาในจุดนี้ หน่วยงานใดที่จะเริ่มทำ 5 ส. ต้องชี้แจงให้คนเข้าใจตรงกันว่า "การทำ 5 ส. ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ความใหม่ แต่อยู่ที่ความเรียบร้อย ประโยชน์ใช้สอยและความประหยัด"

นอกจากนี้ เพื่อให้การทำ 5 ส. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องกำหนดมาตรฐานในการทำ 5 ส. ให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความสับสน โดยเฉพาะต้องกำหนดแนวทางในการทำ 3 ส. แรกให้เห็นรูปธรรมมากที่สุด ตั้งแต่กำหนดว่าบนโต๊ะควรจะมีอะไรอยู่บ้าง มีอุปกรณ์อะไรอยู่มากน้อยแค่ไหน ซึ่งต้องไม่เกิน 25 % ของพื้นที่โต๊ะ ในลิ้นชักต้องมีดินสอหรือปากกาจำนวนกี่แท่ง ซึ่งแล้วแต่ความจำเป็นของลักษณะงาน

โดยมาตรฐานที่กำหนดขึ้นจะเป็นแนวทางที่มาจากส่วนกลาง และหลังจากแต่ละหน่วยงานทำความเข้าใจได้แล้วจึงประยุกต์ไปใช้กับลักษณะของหน่วยงานของตัวเอง อาทิ จะแบ่งพื้นที่ จะแบ่งสัดส่วนกันอย่างไร จะวางอะไรไว้ที่ไหนบ้าง จำนวนเท่าไร จัดเรียงแบบไหน ฯลฯ

อีกประการที่ต้องระวังและต้องสร้างความเข้าใจ คือพวกพนักงานที่ “ขี้เกียจ” โดยเฉพาะไม่อยากมานั่งสะสาง พวกนี้จะใช้วิธีทิ้งหมดทุก

to top of page

อย่าง เพื่อให้เสร็จเร็ว ของที่ใช้หรือของที่จำเป็นจะถูกโยนลงถังโดยไม่รู้ตัว ตรงนี้จึงต้องกำชับว่า การทำ 5 ส. ไม่ได้มีเป้าหมายคือก้มหน้าก้มตาทิ้งแต่เพียงอย่างเดียว แต่คือการคัดการแยกหาของที่จำเป็นกับไม่จำเป็น ถ้าคุณทิ้งโดยไม่คิดผลเสียจะตามมาภายหลัง

หากทุกคนเข้าใจการทำ 5 ส. ไปในทิศทางเดียวกันแล้ว การที่จะให้ 5 ส. เป็นแนวทางพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรก็ไม่ใช่เรื่องยาก และจะเกิดผลดีตามมาอย่างมากมาย

to top of page

สิ่งสำคัญในการลงมือทำกิจกรรม 5 ส. นั้น คือต้องทำอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นความเคยชิน ประโยชน์จาการทำ 5 ส. ทั้งจากส่วนบนไปสู่ส่วนล่าง และจากส่วนล่างไปสู่ส่วนบน จึงจะปรากฏผลชัดเจน ซึ่งเราสามารถดูผลสำเร็จของชาวญี่ปุ่นเป็นตัวอย่าง ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ระดับองค์กร หรือระดับประเทศ 5 ส. เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับการพัฒนาของพวกเขามาโดยตลอด

กิจกรรม 5 ส. จะช่วยพัฒนาสำนึกในเรื่องการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานผู้ซึ่งมีความภาคภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนจะสามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

อาจกล่าวได้ว่า การจัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน โดยใช้หลัก 5 ส. เป็นก้าวแรกของการบริการที่จะนำไปสู่

การปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อันช่วยเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น เพิ่มศักยภาพและความมีคุณภาพของทรัพยากรบุคคลและเพิ่มขีดความสมารถในการแข่งขันในโลกธุรกิจได้ในที่สุด

คำถามท้ายบท (รางวัลอย่างงาม)

ข้อ 1 ประเทศต้นตำรับของกิจกรรม 5 ส คือประเทศอะไร

ข้อ 2 กิจกรรมที่ถือเป็นวันเริ่มต้นของกิจกรรม 5 ส คือกิจกรรมอะไร

เงื่อนไข

ผู้ที่ตอบถูกทั้ง 2 ข้อ เฉพาะ 5 ท่านแรกเท่านั้นที่จะได้รับรางวัล

โดยส่งคำตอบไปที่ siri.t@psu.ac.th

ภายในวันที่ 21 มิถุนายน 2553 เวลา 16.00 น.

ด้วยความปรารถนาดีจาก.....

ศิริ เทพริน

นงลักษณ์ ชูพูล

ขอให้ท่านโชคดี.....55555