หลักสูตร "Effective OKRs ขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จด้วย OKRs"

1.หลักการและเหตุผล

สิ่งสำคัญที่สุดที่ทุกองค์กร ต้องการคือความสำเร็จ มีกำไรเติบโต และยั่งยืน ดังนั้นหลายๆองค์กรพยายามหาวิธีการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แต่ส่วนสำคัญในการบรรลุเป้าหมายที่หลายคนมองข้าม หรือให้ความสำคัญน้อยเกินไป นั่นคือ ต้องเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายที่ถูกที่ใช่และมีเจ้าภาพที่ถูกที่ใช่ก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งปัจจุบันนี้มีเครื่องมือใหม่ๆที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย เครื่องมือหนึ่ง ที่เรียกว่า OKRs (Objective & Key Result) ซึ่งหลายองค์กรก็เกิดความสับสน หรือเข้าใจผิด คิดว่าระบบนี้คือการประเมินผลงานที่สมบูรณ์แบบ และจะนำมาใช้แทนระบบเดิม ซึ่งความเป็นจริงแล้ว ทุกระบบล้วนมีข้อดีข้อเสีย จุดเด่น จุดด้อยซึ่งการจะนำมาใช้ประโยชน์ได้นั้นต้องมีความเข้าใจในระบบอย่างดี และสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรของเราได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสรุปจากวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการทำ Goal Setting และ ประเมินผลงาน มาแล้วอย่างมากมายในองค์กรทุกระดับ

ดังนั้นหลักสูตรนี้ ได้ถูกออกแบบมาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ในระบบ OKRs เลือกใช้ระบบ OKRS ให้เหมาะกับองค์กร และยิ่งไปกว่านั้นคือ สามารถประยุกต์ระบบ OKRs ให้สามารถให้งานได้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร หรือบางองค์กรเมื่อเข้าใจถ่องแท้ อาจจะไม่เลือกใช้ระบบนี้ก็เป็นได้ เนื่องจากไม่เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจ และวัฒนธรรมของคนในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนั้นองค์กรท่านจะได้คำตอบจากหลักสูตรนี้อย่างแน่นอน

2.วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจระบบ OKRs เมื่อเทียบกับระบบอื่นๆ

2.2) ได้แนวทางวิธีการในการกำหนดเป้าหมายเพื่อทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3) ได้แนวทางวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย ตามหลักของ OKRs อย่างมีประสิทธิภาพ

3.โครงสร้าง และ เนื้อหาของหลักสูตร

การฝึกอบรมวันที่ 1

ส่วนที่ 1 ภาพรวม องค์ประกอบสำคัญของระบบ OKRs

1.1 ภาพรวมความเข้าใจที่ถูกต้อง และแนวทางของการทำ OKRs ให้สำเร็จในองค์กร

1.2 องค์ประกอบความสำเร็จ (ทัศนคติ, เป้าหมาย, พลัง, ความสามารถ, วิธีการ)

1.3 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ในแบบ OKRs

1.4 การจัดทำแผนปฏิบัติการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

1.5 ขับเคลื่อน OKRs ให้สำเร็จด้วยโมเดล CFR

ส่วนที่ 2 ตีโจทย์ วิสัยทัศน์ พันธกิจเพื่อกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องตอบโจทย์องค์กร

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร

2.2 พันธกิจ (Mission) ขององค์กร

2.3 ปัจจัยสำเร็จของธุรกิจ (Key Success Factor)

Workshop : ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ วิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จขององค์กร

ส่วนที่ 3 หลักการกำหนดเป้าหมาย ในแบบ OKRs เพื่อ

3.1 ภาพรวม แนวทางการบริหารผลงานในแบบ OKRs

- OKRs คือการกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จ
- ความแตกต่าง ของระบบบริหารผลงานต่างๆ MBO, PMS (KPIs), OKRs
- การเลือกใช้ระบบบริหารผลงานให้เหมาะกับประเภทธุรกิจ และบุคลากรในองค์กรของเรา
- ควรใช้ OKRs กับงานลักษณะไหน และใช้อย่างไรในองค์กร
- การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนด OKRs
- เป้าหมาย แผน และการสร้าง Passion ในการบรรลุเป้าหมายของบุคลากร
- OKRs ไม่ใช่ระบบประเมินผลงาน

3.2 ที่มาของเป้าหมาย OKRs ระดับองค์กร?

- ต้องตอบโจทย์วิสัยทัศน์, พันธกิจ, นโยบาย, กลยุทธ์ ขององค์กร
- ต้องสอดคล้องกับปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (Key Success Factor)
- ต้องสอดรับกับ ความต้องการ, ปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร
- ตอบโจทย์ผลประกอบการ, การเติบโต และ ความยั่งยืนขององค์กร

3.3 หลักการกำหนดเป้าหมาย OKRs ทั้งระบบขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

- ตอบโจทย์องค์กร ในด้านต่างๆ
- เน้นเป้าหมายสำคัญ ท้าทาย มีผลกระทบมากพอ เชิงพัฒนาเพื่อการเติบโต

- วัดได้ สมการชัดเจน ตรวจสอบได้

- สอดคล้อง สมเหตุผล สัมพันธ์กันทั้งหัวข้อและผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง (Alignment)

- การสร้างการมีส่วนร่วม ของคนในองค์กร และสร้าง Passion ในการบรรลุเป้าหมาย

Workshop : การทำผังโครงสร้าง OKRs องค์กร เพื่อความสอดคล้องกันทั้งระบบ

ส่วนที่ 4 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน แบบ OKRs

4.1 คุณลักษณะสำคัญในการกำหนดเป้าหมายแบบ OKRs

- รูปแบบการเขียน Objective และ Key Result & Target ของ OKRs ให้ถูกต้องชัดเจน

- การกำหนด OKRs หลัก และ OKRs ย่อย ให้สอดคล้องกัน

- ลักษณะวัตถุประสงค์ที่เหมาะในการกำหนด OKRs

- การกำหนดรอบปรับปรุง OKRs ให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท

4.4 การกำหนด OKRs ในแต่ละข้อ ควรมีคุณลักษณะดังนี้

- Measurable : ต้องชัดเจน สามารถวัดผลงานได้

- Challenge : การตั้งเป้าหมายต้องท้าทาย คาดหวังความสำเร็จ 70–80%

- Achievable : แม้จะท้าทายแต่ต้อง มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ

- Relevant : Objective และ Key Result ต้องสอดคล้องกัน

- Time-bound : มีกรอบเวลาที่ชัดเจน ต้องสำเร็จใน 3 เดือน

4.5 การจัดลำดับความสำคัญ และ ให้น้ำหนักคะแนน OKRs องค์กร

4.6 การกระจาย OKRs องค์กรสู่หน่วยงาน ให้ตอบโจทย์เป้าองค์กร

Workshop : การกำหนด OKRs ระดับองค์กร และกระจายสู่หน่วยงานต่างๆ

ส่วนที่ 5 การกำหนด OKRs หน่วยงาน

- งานลักษณะไหน เหมาะกับเป้าหมายแบบ OKRs

- การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนด OKRs ระดับหน่วยงาน

- กำหนดเป้าหมายจาก ความคาดหวังสำคัญต่อหน่วยงาน จากองค์กร

- กำหนดเป้าหมายตามหน้าที่งานสำคัญ (Functional OKRs) ของหน่วยงาน

- กำหนด OKRs เชิงโครงการในการพัฒนางาน พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

- ทบทวนสรุป คัดเลือก OKRs ของหน่วยงาน

- การจัดลำดับความสำคัญ และ ให้น้ำหนักคะแนน ของ OKRs หน่วยงาน

การฝึกอบรมวันที่ 2

Workshop : การกำหนด OKRs หน่วยงาน

ส่วนที่ 6 แนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ ตามแนวทาง OKRs

- การกำหนดเป้าหมายที่ถูกที่ใช่ และเจ้าภาพที่ถูกที่ใช่

- การจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมาย

- กระบวนการขับเคลื่อน OKRs ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วย CFR Model

ส่วนที่ 7 กระบวนการขับเคลื่อน OKRs ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

7.1 กระบวนการ สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนด OKRs ร่วมกันในองค์กร

- การสร้างความเข้าใจ ให้เห็นภาพรวมของเป้าหมายเดียวกันในองค์กร

- การปรับทัศนคติ ทำให้เห็นคุณค่าและสร้างความรักในงานที่ทำ

- การสร้าง Motivation, Ownership และ Passion ในเป้าหมาย

7.2 CFR Model คืออะไร ทำไมถึงเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จ ของระบบ OKRs

- CFRs Model (Communication, Feedback and Recognition) คืออะไร

- Communication : การสื่อสาร พูดคุย สนทนา ในการทำงาน

- Feedback : การสะท้อนการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

- Recognition : การให้ความสำคัญ เห็นคุณค่าทีมงาน

7.3 Communication กระบวนการพูดคุยปรับปรุง พัฒนาผลงานตาม OKRs ในระหว่างการทำงาน

- หลักในการสื่อสารการทำงาน อย่างสร้างสรรค์และทำให้เกิดพลังในการทำงาน

- การกำหนดกระบวนการ รูปแบบในการพูดคุย สื่อสารการทำงาน (Communication)

- แนวทางการทำ Dialog ในการพูดคุยเพื่อพัฒนาผลงานตาม OKRs

7.4 Feedback ให้เกิดประสิทธิผลด้วยการทำ Performance Feedback & Coaching

- การออกแบบ กำหนดเครื่องมือ ติดตามผลงานตาม OKRs

- หลักในการสะท้อนการทำงาน และ ผลการทำงาน (Feedback) อย่างสร้างสรรค์

- กระบวนการโค้ช เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ด้วย Grow Model

7.5 Recognition สิ่งสำคัญที่ห้ามละเลยในการทำงาน

- หลักในการ Recognition การใส่ใจ ให้ความสำคัญกับทีมงาน

- หลักการชมเชยทีมงาน แบบ PAR

- การทำทีมงานรู้สึกมีคุณค่า เพื่อเกิดความเป็นเจ้าของ ในงานที่ทำ

Workshop : ออกแบบ และฝึกกระบวนการ CFRs เพื่อขับเคลื่อน OKRs ให้สำเร็จ

4.เทคนิค รูปแบบการฝึกอบรม

สไตล์การบรรยาย แบบ Training & Group Coaching , Motivation เน้นความเข้าใจ ฝึกปฏิบัติ ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความคิด สร้างสรรค์เพื่อการนำไปใช้ในการบริหารงานจริง บนพื้นฐานของหลักเหตุและผล การฝึกอบรมเป็นแบบ สนุกกันเอง เน้นกิจกรรมที่ตรงประเด็นได้สาระ บวกสไตล์บรรยายที่ใช้ภาษาเข้าใจง่าย (ไม่เน้นภาษาวิชาการ) เข้าถึงผู้ฟัง เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัววิทยากร

กิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอมรม ร่วมคิดร่วมทำ ที่ตรงตามการนำใช้กับการทำงานจริง

- บรรยาย 40 %
- การฝึกปฏิบัติ และ กิจกรรมกลุ่ม 60 %

5.หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

ผู้บริหาร, Manager, Supervisor