

หลักสูตร

"Goal Setting & Alignment (Base on OKRs & KPI)

การกำหนดเป้าหมาย และมอบหมายสู่หน่วยงานต่างๆ"

(ระดับองค์กรและหน่วยงาน)

1. หลักการและเหตุผล

สิ่งสำคัญที่สุดที่ทุกองค์กร คือ ความสำเร็จทางด้านผลประกอบการ เติบโต และยั่งยืน แต่การที่จะทำเช่นนั้นได้ ทุกคนในองค์กร ต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆที่องค์กรต้องการ และทุกการทำงานสิ่งสำคัญประการแรกคือการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงกับความต้องการขององค์กร

และเป้าหมายของทุกคนในองค์กร ต้องสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ทั้งนั้น เป้าหมายเหล่านั้น ต้องตอบโจทย์ในหลายๆด้าน เช่น ผลประกอบการที่ดี , ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า, ตอบโจทย์ คุณภาพ, เรื่องของต้นทุน ,การส่งมอบ, ความปลอดภัย, ทำให้บุคลากรเติบโตไปกับองค์กร และที่สำคัญคือเป้าหมายนั้นต้องสอดคล้องกับปัญหา สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

หลักสูตรนี้จึงออกแบบมาเพื่อให้บุคลากรในองค์กร ได้เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ ในกระบวนการกำหนดเป้าหมายในระดับองค์กรและหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางช่วยให้องค์กร ทำงานได้ตรงวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 2.1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจในหลักการกำหนดเป้าหมายระดับองค์กร ที่ชัดเจน ครอบคลุมมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ผู้ประกอบการ เติบโต ยั่งยืนขององค์กร
- 2.2) ให้ทุกหน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร
- 2.3) เพื่อทุกหน่วยงาน มีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

3. โครงสร้าง และ เนื้อหาของหลักสูตร

การฝึกอบรมวันที่ 1

ส่วนที่ 1 ทบทวน วิสัยทัศน์ ภารกิจเพื่อ เข้าใจในทิศทางของบริษัท

- 1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร
- 1.2 ภารกิจ (Mission) ขององค์กร
- 1.3 ปัจจัยสำเร็จของธุรกิจ (Key Success Factor)

Workshop : ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ วิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จขององค์กร

ส่วนที่ 2 หลักการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดผลงานขององค์กร

2.1 ภาพรวม แนวทางการบริหารผลงาน

- ภาพรวม กระบวนการในการบริหารผลงาน
- ความแตกต่าง ของระบบบริหารผลงานต่างๆ MBO, PMS (KPIs), OKRs
- การเลือกใช้ระบบบริหารผลงานให้เหมาะกับประเภทธุรกิจ และบุคลากรในองค์กรของเรา
- ควรใช้ OKRs (Objective Key Result) และ KPI (Key Performance Indicator)

ในส่วนไหน ใช้อย่างไรในองค์กร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 ที่มาของเป้าหมายองค์กร?

- ต้องตอบโจทย์วิสัยทัศน์, ภารกิจ, นโยบาย, กลยุทธ์ ขององค์กร
- ต้องสอดคล้องกับปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (Key Success Factor)
- ต้องสอดคล้องกับ ความต้องการ, ปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร
- ตอบโจทย์ผลประโยชน์, การเติบโต และ ความยั่งยืนขององค์กร

2.3 หลักการกำหนดเป้าหมาย ทั้งระบบขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ

- ตอบโจทย์กิจการ ครอบคลุม (Balance Scorecard)
- สัมพันธ์เชิงเหตุผล (เป้าหลักเป้าย่อย) (Cause and Effects)
- สำคัญ ควรวัดค่า มีผลกระทบมากพอ (Significant Impact)
- วัดได้ สมการชัดเจน ตรวจสอบได้ (Specific & Focus)
- สอดคล้องกัน องค์กร หน่วยงาน บุคคล (Alignment)
- เป็นไปได้ ทำแผนงานรองรับได้ (Reasonable Action Plan)

2.4 หลักสำคัญของระบบ OKRs (Objective Key Result)

- รูปแบบการกำหนดเป้าหมายเพื่อการทำงาน
- แนวทางการกำหนด OKRs ระดับองค์กรและหน่วยงาน
- กระบวนการขับเคลื่อนเป้าหมายให้สำเร็จตามแนวทาง OKRs

Workshop : การทำผังโครงสร้างเป้าหมายองค์กร เพื่อความสอดคล้องกันทั้งระบบ

ส่วนที่ 3 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน

3.1 การกำหนดเป้าหมาย แบบ OKRs (Objective Key Result)

3.2 รู้จักตัวชี้วัดผลงาน Performance Indicator (PI) และ ตัวชี้วัดผลงานหลัก KPI (Key Performance Indicator)

3.3 เป้าหมาย/ตัวชี้วัดกำหนดมาจากอะไรบ้าง

- กำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย
- กำหนดจากกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ

3.3 การกำหนดรูปแบบ ลักษณะต่างๆของ เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

- ประเภทของเป้าหมาย/ตัวชี้วัด
- ลักษณะการเขียนเป้าหมาย/ตัวชี้วัดให้ถูกต้อง
- รูปแบบการเก็บข้อมูลของตัวชี้วัด
- เป้าหมาย/ตัวชี้วัดในมิติต่างๆ

3.4 การกำหนด KPI ในแต่ละข้อต้อง ตอบโจทย์การกำหนดเป้าหมายแบบ SMART

- S : SPECIFIC เฉพาะเจาะจง ชัดเจน (อะไร / เท่าใด / เมื่อไหร่)
- M : MEASURABLE สามารถวัดเป็นตัวเลขได้
- A : ACHIEVABLE มีโอกาสสำเร็จได้จริงในทางปฏิบัติ
- R : REASONABLE มีเหตุมีผล/สัมพันธ์กัน/ทุกคนยอมรับ
- T : TRACKING สามารถตรวจสอบและติดตามได้

3.5 การจัดลำดับความสำคัญ และ ให้น้ำหนักคะแนน ของเป้าหมายองค์กร

3.6 การกระจายเป้าหมายขององค์กรสู่หน่วยงาน ให้ตอบโจทย์เป้าหมายองค์กร

Workshop : การกำหนด เป้าหมาย/ตัวชี้วัดระดับองค์กร และกระจายสู่หน่วยงานต่างๆ

ส่วนที่ 4 การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน

- การกำหนด OKRs ระดับหน่วยงาน
- การกำหนดเป้าหมายหน่วยงานต้องถูกกระจายและตอบโจทย์ เป้าหมายองค์กร
- กำหนดเป้าหมาย ที่อ้างอิงจากระบบมาตรฐานต่างๆ ที่องค์กรเกี่ยวข้อง
- การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ที่มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ รับผิดชอบร่วมกัน

การฝึกอบรมวันที่ 2

Workshop : สรุปเป้าหมายของหน่วยงานต่างๆ จากที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

- กำหนดเป้าหมายจาก ความคาดหวังสำคัญต่อหน่วยงาน จากองค์กร
- ผังการทำงาน หน้าที่ ความคาดหวังและ เป้าหมาย/ตัวชี้วัด ของหน่วยงาน
- กำหนดเป้าหมายตามหน้าที่งานสำคัญ (Functional OKRs/KPI) ของหน่วยงาน
- กำหนดเป้าหมาย เป็นโครงการในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน พัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน
- ทบทวนสรุปเป้าหมายของหน่วยงาน
- การจัดลำดับความสำคัญ และ ให้น้ำหนักคะแนน ของ เป้าหมายหน่วยงาน

Workshop : การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานต่างๆ ตามความคาดหวังและ Function การทำงาน

ส่วนที่ 5 การขับเคลื่อนเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ ตามแนวทาง OKRs

- การกำหนดเป้าหมายที่ถูกที่ใช้ และเจ้าภาพที่ถูกที่ใช้
- การจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมาย
- การสร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจในบรรลุเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร

4.เทคนิค รูปแบบการฝึกอบรม

สไตล์การบรรยาย แบบ ฮาสนุก ตื่นเต้น บวก การกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัววิทยากร
กิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรม ร่วมคิดร่วมทำ ที่ตรงตามการนำใช้กับการทำงานจริง

- บรรยาย 35 %
- กิจกรรมกลุ่ม 65%

5.หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

ผู้บริหาร, Manager, Supervisor