



หลั้กสู้ตร

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

กำรกำรหนดเป้ำหมำย และมอบหมำยสู้หน่วยงำนต้งๆ”

(ระด้บองค้กรและหน่วยงำน)

1. หลั้กกำรและเหตุผล

ส้งส้ำค้ยที่ส้ดที่ทุกองค้กร ค้ือ ควำมส้ำเร้งทงด้ำนผลประกอบกำร เด้บโด้ และย้งย้ัน แต่กำรที่จะทำเช้มน้ันได้ ทุ้กคนในองค้กร ด้องทงำนให้ประสบควำมส้ำเร้งในด้ำนต้งๆที่องค้กรด้องกำร และทุ้กกำรทงำนส้งส้ำค้ยประกำรเร้กค้ือกำรมีเป้ำหมำยที่ช้ดเจ้น ด้รงก้บควำมด้องกำรขององค้กร

และเป้ำหมำยของทุ้กๆคนในองค้กร ด้องส้ดค้ล้อง เป้ันไปในท้ิศทงเด้ยวกันก้บองค้กร เพ้ือให้กำรทงำน มีประสบทร้ภพ และประสบทร้ผลส้งส้ด ท้ังน้้ท้ังน้ัน เป้ำหมำยเหล้ำน้ัน ด้องด้อบจ้อกท้ยในหลำยๆ ด้ำน เช้ัน ผลประกอบกำรที่ด้, ด้อบสนองควำมพ้งพอจ้ใจของลู้กค้ำ, ด้อบจ้อกท้ย ค้ณภพ, เร้ืองของต้ันทุน, กำรส่งมอบ, ควำมปลอด้ก้ย, ทำให้บุคค้กรเด้บโด้ไปก้บองค้กร และที่ส้ำค้ยค้ือเป้ำหมำยน้ันด้องส้ดค้ล้องก้บปัญหำ สถำนกำรณ้ที่เปล้ียนเปล้งอยู่ตล้อด้เวล่ำ

หลั้กสู้ตรน้ี้จ้ิงออกเบ้บมำเพ้ือให้บุคค้กรในองค้กร ด้อ้เร้ยนรู้ และฝ้กปฏิบัติ ในกระบวนกำรกำรหนดเป้ำหมำยในระด้บองค้กรและหน่วยงำน ด้อ้ยงมีประสบทร้ภพ เพ้ือเป้ันนงวทงช้วยให้องค้กร ทงำนได้ ด้รงว้ตุประสงค้ และบรรรล้เป้ำหมำยที่วำงไว้

2. ว้ตุประสงค้ของโค้รงกำร

- 2.1) เพ้ือให้ผู้เช้ำอบรม เช้ำจ้ใจในหลั้กกำรกำรหนดเป้ำหมำยระด้บองค้กร ที่ช้ดเจ้น ครอบค้ล้มีประสบทร้ภพ ด้อบจ้อกท้ยผมประกอบกำร เด้บโด้ ย้งย้ันขององค้กร
- 2.2) ให้ทุ้กหน่วยงำนมีเป้ำหมำยที่ช้ดเจ้น และส้ดค้ล้องก้บเป้ำหมำยองค้กร
- 2.3) เพ้ือทุ้กหน่วยงำน มีเป้ำหมำยที่ส้ดค้ล้องกัน เพ้ือเป้ันนงวทงในกำรทงำนไปในท้ิศทงเด้ยวกัน

3. โค้รงสร้ำง และ เน้ือหำของหลั้กสู้ตร

กำรฝ้กอบรมว้ันที่ 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 ให้นำหนักคะแนน 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 พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ทบทวนสรุปเป้าหมายของหน่วยงาน
- การจัดลำดับความสำคัญ และ ให้นำหนักคะแนน ของ เป้าหมายหน่วยงาน

Workshop : การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานต่างๆ ตามความคาดหวังและ Function การทำงาน

ส่วนที่ 5 การขับเคลื่อนเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ ตามแนวทาง OKRs

- การกำหนดเป้าหมายที่ถูกที่ใช้ และเจ้าภาพที่ถูกที่ใช้
- การจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมาย
- การสร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจในบรรลุเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร

4.เทคนิค รูปแบบการฝึกอบรม

สไลด์การบรรยาย แบบ ฮาสนุก ตื่นเต้น บวก การกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัววิทยากร
กิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรม ร่วมคิดร่วมทำ ที่ตรงตามการนำใช้กับการทำงานจริง

- บรรยาย 35 %
- กิจกรรมกลุ่ม 65%



5. หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

ผู้บริหาร, Manager, Supervisor

6. เงื่อนไขและอัตราค่าบริการ

ระยะเวลา หลักสูตรทั้งหมด 2 วัน (9.00-16.30 น.)

ค่าวิทยากรในการสัมมนา __, __ บาท/วัน รวม __, __ บาท/หลักสูตร

ค่าบริการรวมเอกสารประกอบการบรรยาย ไม่เกิน 35 ชุด

ค่าบริการ ไม่รวมถึงค่าที่พัก และการเดินทาง (นอกเขตกรุงเทพและปริมณฑล)

ค่าบริการดังกล่าวไม่รวมถึง ห้องประชุม, อาหาร, เบรกกาแฟ, และอุปกรณ์อื่นๆ