



# หลักสูตร **"Effective OKRs ขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จด้วย OKRs"**

## 1. หลักการและเหตุผล

สิ่งสำคัญที่สุดที่ทุกองค์กร ต้องการคือความสำเร็จ มีกำไรเติบโต และยั่งยืน ดังนั้นหลายๆองค์กร พยายามหาวิธีการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แต่ส่วนสำคัญในการบรรลุเป้าหมายที่หลายคนมองข้าม หรือให้ความสำคัญน้อยเกินไป นั่นคือ ต้องเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายที่ถูกที่ใช่และมีเจ้าภาพที่ถูกที่ใช่ก่อน เป็นอันดับแรก ซึ่งปัจจุบันนี้มีเครื่องมือใหม่ๆที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย เครื่องมือหนึ่ง ที่เรียกว่า OKRs (Objective & Key Result) ซึ่งหลายองค์กรก็เกิดความสับสน หรือเข้าใจผิด คิดว่าระบบนี้คือการ ประเมินผลงานที่สมบูรณ์แบบ และจะนำมาใช้แทนระบบเดิม ซึ่งความเป็นจริงแล้ว ทุกระบบล้วนมีข้อดี ข้อเสีย จุดเด่น จุดด้อยซึ่งการจะนำมาใช้ประโยชน์ได้นั้นต้องมีความเข้าใจในระบบอย่างดี และสามารถ ประยุกต์ใช้กับองค์กรของเราได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสรุปจากวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการทำ Goal Setting และ ประเมินผลงาน มาแล้วอย่างมากมายในองค์กรทุกระดับ

ดังนั้นหลักสูตรนี้ ได้ถูกออกแบบมาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ในระบบ OKRs เลือกใช้ระบบ OKRS ให้เหมาะกับองค์กร และยิ่งไปกว่านั้นคือ สามารถประยุกต์ระบบ OKRs ให้สามารถให้งานได้เกิด ประโยชน์สูงสุดกับองค์กร หรือบางองค์กรเมื่อเข้าใจถ่องแท้ อาจจะไม่เลือกใช้ระบบนี้ก็ไม่ได้ เนื่องจาก ไม่เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจ และวัฒนธรรมของคนในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนั้นองค์กรท่านจะได้คำตอบจาก หลักสูตรนี้อย่างแน่นอน

## 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 ชับเคลื่อน OKRs ให้สำเร็จด้วยโมเดล CFR

**ส่วนที่ 2** ตีโจทย์ วิสัยทัศน์ พันธกิจเพื่อกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องตบโจทย์องค์กร

- 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)
- ต้องสอดคล้องกับ ความต้องการ, ปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร
- ตอบโจทย์ผลประกอบการ, การเติบโต และ ความยั่งยืนขององค์กร

3.3 หลักการกำหนดเป้าหมาย OKRs ทั้งระบบขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

- ตอบโจทย์องค์กร ในด้านต่างๆ
- เน้นเป้าหมายสำคัญ ทำหาย มีผลกระทบมากพอ เชิงพัฒนาเพื่อการเติบโต



- วัดได้ สมการชัดเจน ตรวจสอบได้
- สอดคล้อง สมเหตุสมผล 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
- ลักษณะวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมในการกำหนด 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 ให้นำหนักคะแนน OKRs องค์กร

##### 4.6 การกระจาย OKRs องค์กรสู่หน่วยงาน ให้ตอบโจทย์เป้าหมายองค์กร

**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 ให้นำหนักคะแนน 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 การจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายตาม OKRs

- แนวคิดวิธีการ กำหนดกลยุทธ์ในการทำงานด้วย Strategic Thinking Model
- เทคนิคในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ในแต่ละไตรมาส ให้เหมาะกับระบบ OKRs

7.3 CFR Model คืออะไร ทำไมถึงเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จ ของระบบ OKRs

- CFRs Model (Communication, Feedback and Recognition) คืออะไร
- Communication : การสื่อสาร พูดคุย สนทนา ในการทำงาน
- Feedback : การสะท้อนการทำงานและผลการปฏิบัติงาน
- Recognition : การให้ความสำคัญ เห็นคุณค่าทีมงาน

7.4 เทคนิควิธีการ ใช้ CFR Model ในการติดตามขับเคลื่อนผลงานให้สำเร็จ

- ขั้นตอนการ Feedback และสื่อสารประจำเดือน/สัปดาห์ ด้วย CFR Model
- การทำ Performance Coaching ด้วย Grow Model



**Workshop : พื้กการใช้ CFR Model และ Performance Coaching ในกำรข้บเคลื่อนควมสำรเอจ**

**7.5 กำรกำหนดแผนและข้บตอนกำรดำเนินกำร OKRs ในแต่ละรอบไตรมส**

- แผนกำรเตรียมกำรจัดทำระบบ OKRs ในองค้กร
- กำรกำหนดข้บตอนกำรดำเนินกำร OKRs ในแต่ละรอบไตรมส

**7.6 กำรข้บเคลื่อนควมสำรเอจอย่งย้ืนด้วย วัฒนธรมกำรทำงำนที่สอดคล้องกับระบบ OKRs**

**Workshop : กำหนดแผน ข้บตอนกำรดำเนินกำร OKRs และใช้ CFR Model ในแต่ละรอบไตรมส**

**4.เทคนิครูปแบบกำรพื้กอบรม**

สไตลส์กำรบรรยาย แบบ Training & Group Coaching , Motivation เน้นควมเข้ำใจ พื้กปฏิบัติ ให้ผู้เข้ำอบรมเกิดควมคิด สร้งสรค้เพื่อกำรนำไปใช้ในกำรบริหำรงำนจริง บนพื้นฐำนของหล้กเหตุและผล กำรพื้กอบรมเป็นแบบ สนุกก้นเอง เน้นกิจกรรมที่ตรงประเด็นได้สำรเอ บวกสไตลส์บรรยายที่ใช้ภษำเข้ำใจง่ำย (ไม่เน้นภษำวิหำกร) เข้ำถึงผู้พื้ง เป็นเอกล้กษณ้เฉพาะด้ววิหำกร

กิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้ำอบรม ร่วมคิดร่วมทำ ที่ตรงตำนกำรนำใช้กับกำรทำงำนจริง

- บรรยาย 40 %
- กำรพื้กปฏิบัติ และ กิจกรรมกลุ่ม 60 %

**5.หล้กสุทรนี้เหมำะสำรห้บ**

ผู้บริหำร, Manager, Supervisor

**6. เงื่อนงำและอ้ตรค้ำบรหำร**

ระยะเวลำ หล้กสุทรห้งหมต 2 วัน (9.00-16.30 น.)

ค้ำวิทยำกรในกำรส้มนมำ \_\_, \_\_ บำท/วัน ร่วม \_\_, \_\_ บำท/หล้กสุทร

ค้ำบรหำรร่วมเอกสำรประกอบกำรบรรยาย ไม่เกิน 35 ชุด

ค้ำบรหำร ไม่ร่วมถึงค้ำที่พัก และกำรเดินทำน (นอกเขตกรุงเทพและปริมณทล)

ค้ำบรหำรดังกล่ำวไม่ร่วมถึง หอ้งประกอบ, อำหำร, เบรกกอำพ, และอุปกรณ์อื่นง