

## สรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ : การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จด้วย OKRs

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วันที่ 3 พฤษภาคม 2565 เวลา 09.30-14.00น.

ผู้สรุปประเด็นการเรียนรู้ : ว่าที่ร้อยตรีสมพร สมทอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

จัดทำโดย : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

### การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จด้วย OKRs

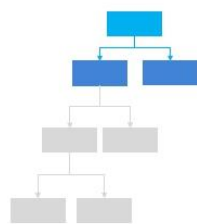
=====

จากการได้รับฟังการบรรยายของ ศาสตราจารย์ ดร. นกตลรั่มโพธิ์ สาขาวิชาการบริหารการปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในการอบรมการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 ผ่านระบบ ZOOM Meeting และการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมทางอินเทอร์เน็ตในประเด็น OKRs สรุปความเข้าใจได้ ดังนี้

- OKRs ย่อมาจากคำว่า Objectives and Key Results โดยแบ่งเป็น 2 คำ ประกอบด้วย
  - 1) Objectives คือ วัตถุประสงค์หลัก เป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What)
  - 2) Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น (How)
- OKRs เป็นระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน

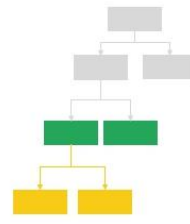
OKR กลายเป็นที่สนใจและถูกนำมาใช้กับหลายๆ องค์กรคือ บริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จในระดับโลกอย่าง Google ที่ได้นำเอาระบบนี้มาใช้ โดยแต่ละแผนกให้ทุกคนได้รู้พนักงานกล้าที่จะก้าวออกจาก comfort zone เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ รวมทั้งยังทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดและวางแผนเพื่อวัตถุประสงค์การทำงานของตัวเอง OKR จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรเติบโตและก้าวไปข้างหน้า สมกับ motto ที่ว่า Passion to Win หรือแรงผลักดันไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่นั่นเอง

ลักษณะสำคัญของ OKRs Superpower คือ 1) เน้นในเรื่องที่สำคัญ (Focus and Commitment to Priorities) 2) ปรับองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกันและทำงานเป็นทีม (Align and Connect for Teamwork) 3) มีผู้รับผิดชอบและติดตามได้ง่าย (Track for Accountability) และ 4) ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย (Stretch for Amazing) ซึ่งหัวใจสำคัญของการสร้าง OKRs คือ ความสอดคล้องเชื่อมโยง (Alignment) ระหว่าง Objectives และ Key Results ซึ่งต้องมั่นใจว่าไม่ขัดแย้งกันในทุกๆ ระดับของทุกส่วน



ระดับ N ตั้ง OKRs หลัก

ระดับ N-1 สร้าง OKRs ให้สอดคล้องกับระดับ N



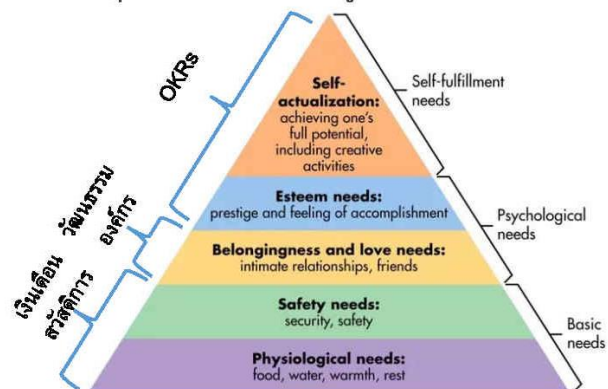
ระดับ N-2 สร้าง OKRs ให้สอดคล้องกับ OKRs ระดับ N-1

ระดับบุคคล (ถ้าต้องการ) สร้าง OKRs ให้สอดคล้องกับ OKRs ระดับบน

รูปภาพความสอดคล้องเชื่อมโยง (Alignment) ของ OKRs ในทุกๆ ระดับ

- OKRs มุ่งเน้นในการเพิ่มแรงจูงใจภายในในการทำงาน

ข้อควรระวังสำคัญ คือ การไม่นำ OKRs ไปผูกติดกับระบบการประเมินผลพนักงาน OKRs จะมี ลักษณะของการติดตามความก้าวหน้าและประเมินความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ที่จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานพร้อมทั้งการรับฟัง การโค้ช และยอมรับความสำเร็จของทีมงานร่วมกัน



รูปภาพจาก <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>