

# OKRs for Success

By PPLearning  
T.095-5374428

ถ้าเป้าหมายท้าทายและเป็นไปได้  
นั่นคือคำตอบของ [องค์กรที่ประสบความสำเร็จ]



[www.pplearning.com](http://www.pplearning.com)



# OKRs คืออะไร?

**Objective** = วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย  
ที่มีความสำคัญของเรา

**Key Results** = ผลลัพธ์หลักที่เราใช้วัดผล

หมายเหตุ : **OKRs** ควรระวังคือหลีกเลี่ยงการตั้งวัตถุประสงค์ในสิ่งที่เราต้องทำเป็นประจำ เช่น จำนวนการผลิต ควรตั้ง OKRs เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ เช่น การลดของเสียในไลน์การผลิต



# OKRs มีที่มาอย่างไร?

สมัยก่อนมีคำว่า MBO (Management by objective) โดยกูรูด้านการจัดการชั้นนำของโลก ชื่อ Professor Drucker ซึ่งวิธีการวัดผลแบบ MBO นี้ มุ่งเทียบกับมาตรฐานที่ผู้บริหาร กำหนดลงมาเป็นทอดๆ ที่เรียกว่า Top-Down

OKRs มีพัฒนาการมาจาก MBO โดย Andy Grove CEO ของ Intel ที่มีการประยุกต์เพิ่ม 3 ประเด็นหลักดังนี้ 1) กำหนดให้มีความถี่ในการวัดผล 2) กำหนดโดยผสมผสาน Top-Down & Top-Up 3) เพิ่มความท้าทายให้มากขึ้น

ต่อมา Google นำมาให้สำเร็จจึงทำให้ชาวโลกเพิ่มความสนใจมากขึ้น



# OKRs

กับการเตรียมตัวก่อนนำมาใช้จริง

- ให้ความรู้พนักงานถึงความเหมือนและต่าง กับ KPIs
- ปรับกรอบความคิด (Mindset) ก่อนเริ่มกำหนด OKRs  
เห็นว่า ปรับ Mindset ทั้งผู้บริหารและพนักงาน มุ่งสร้างผลลัพธ์  
เชิงสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบใหม่ๆ มิใช่นำมาจับผิดกัน
- สื่อสารกันให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร
- สร้างความตื่นตัว ด้วยการจัดให้มีรางวัลกับการเปลี่ยนแปลง  
เช่น ใครคิดได้แตกต่างมีรางวัลให้ ตื่นต้นระหว่างการทำโครงการ ฯลฯ
- สร้างนิสัยแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ยาวนานแม้ไม่ได้ให้รางวัลตลอดไป



# OKRs

กับการตั้งเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมายในแบบ OKRs นั้นเขาจะมุ่งเน้นที่ความท้าทาย เช่น Google จะนำเป้าหมายมาแปลงเป็น Score ที่มีค่า 0-1 ที่น่าสนใจคือ เขาบอกว่าควรทำได้เพียงแค่ 0.6-0.7 เท่านั้น หากได้สูงกว่านี้แสดงว่าเราตั้งเป้าหมายต่ำเกินไป [นะจะบอกให้]

เราจะได้ในสิ่งที่เราวัด  
เราจะเป็นในสิ่งที่เราเชื่อ  
เราจะมีประสบการณ์ในสิ่งที่เราทำ





# OKRs กับการประเมินผลพนักงาน?

- ✓ ใช้แนวคิดสะสมผลงานแบบนักเรียนหรือเรียกว่า Portfolio ก็ได้
- ✓ เราจะไม่ตัดสิน OKRs ว่า 100% ผ่าน 50% ตก ในการขึ้นเงินเดือน เพราะเราจะส่งเสริมการตั้ง OKRs ให้สูงไว้กระตุ้นศักยภาพพนักงาน **OKRs ที่ดีนั้นควรบรรลุเพียง 60-70% ถึงจะเรียกว่า OKRs มีคุณภาพ**
- ✓ การตั้ง OKRs ที่ดีต้องเห็นความท้าทายชัดเจน ดังนั้นหัวหน้างานมีความจำเป็นต้องมีความรู้และเข้าใจในการนำมาใช้ประเมินผลงาน เช่น
  - > A มุ่งแข่งกีฬาในระดับโรงเรียน **ทำได้ 100%**
  - > B มุ่งแข่งกีฬาในระดับจังหวัด **ทำได้ 70%**

หัวหน้าควรพิจารณาอย่างไรกันดี?



# OKRs กับการพัฒนาชีวิต?

มาใกล้ตัวเองกันดีกว่าเนอะ

ใครตอบได้ว่าสิ้นเดือนนี้ หรือไตรมาสนี้

เราจะมึงงานอะไรเสร็จสิ้นสำเร็จตามกำหนดบ้าง

**ถ้าตอบได้ : ยอดเยี่ยมมาก ขอชื่นชม**

**ถ้าตอบไม่ได้ : เราหันมาใช้หลักการ OKRs กับชีวิตกันดีกว่า**

หากเราไม่กำหนดวัตถุประสงค์จริงจัง

ระวังเวลาจะหายไป ไม่มีผลลัพธ์ชัดเจนให้เห็นเป็นรูปธรรม

**ทำซะ! ถ้าต้องการมีชีวิตแบบคนประสบความสำเร็จ**



# OKRs กับอุปสรรคในการใช้จริง?

- ✓ ไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นกำหนด OKRs อย่างไร
- ✓ ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการนำมาใช้จริง(จัง)
- ✓ กำหนดเป้าหมายกับงานประจำที่ต้องวัดเหมือน KPIs
- ✓ กังวลผลกระทบกับตัวเองหากตั้งเป้าสูงเกินไป
- ✓ OKRs ไม่สอดคล้องกับองค์กร (55 ตั้งกันไปเรื่อย)

**ดังนั้น** การกำหนด OKRs หัวหน้าควรพิจารณาให้สอดคล้องกัน  
ก่อนนำมาใช้จริง ในภาคปฏิบัติ และวัดผล





# OKRs กับประโยชน์ที่องค์กรได้รับ

- ✓ ทำให้เห็นถึงสถานะและศักยภาพตัวเอง(ทีมงาน)ชัดเจน
- ✓ ทำให้มีสกออร์ชีวิตที่มว่า ควรระวังหรือแก้ไขเรื่องใดทันท่วงที
- ✓ ทำให้มีความมั่นใจในทิศทางที่เดินว่า ถูกต้องมากน้อยเพียงใด
- ✓ ทำให้มีการเรียนรู้และกระตุ้นรางวัลแห่งการเพิ่มคุณค่าได้อย่างชัดเจน
- ✓ ทำให้เห็นพฤติกรรมตัวเอง(ทีมงาน) ในเรื่องที่กำลังวัดชัดเจน ตามวัตถุประสงค์เป็นเรื่องๆ ไป เพราะชีวิตเรามีมากมายเรื่อง เมื่อเราเห็นแล้ว จะทำให้เราให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา

**ดังนั้น** การกำหนด OKRs จึงมีประโยชน์ต่อองค์กรและสำคัญกับตัวคุณเอง



- กำหนดเป้าหมาย
- ลงมือทำ
- ตรวจสอบ
- ปรับปรุง

# OKRs *for Success*

*By PPLearning*  
**T.095-5374428**



[www.pplearning.com](http://www.pplearning.com)