



การประเมินผลด้วย

OKR

กับบริษัทชั้นนำระดับโลกเลือกใช้

Workshop

ในปัจจุบันพบว่าบริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่ง ต่างหันมาใช้ในการประเมินผลแบบ OKR (Objectives and Key Results) แทนการใช้ KPI (Key Performance Indicators) กันมากขึ้น ซึ่งหากท่านมีคำถาม ดังนี้

- OKR (Objectives and Key Results) คืออะไร?
- OKR เหมือน หรือ แตกต่างจาก KPI (Key Performance Indicators) ในประเด็นใดบ้าง?
- OKR มีประสิทธิภาพมากกว่า KPI ในแง่ไหน?
- OKR จะนำมาใช้ในการวัดผลงานประจำปีเพื่อปรับเงินเดือน และจ่ายโบนัสได้หรือไม่?
- OKR ใช้ได้ในทุกธุรกิจ และองค์กรทุกขนาดหรือไม่?
- ถ้าต้องการจะเปลี่ยนจาก KPI ที่ใช้อยู่ในองค์กรมาเป็น OKR ต้องทำอย่างไร?
- อะไรคืออุปสรรคแห่งความสำเร็จในการนำ OKR ไปใช้?

และอีกหลากหลายคำถามเกี่ยวกับการทำ OKR (Objectives and Key Results) หลักสูตรนี้มีคำตอบ !!

กำหนดการสัมมนา

วันพุธที่ 21 ตุลาคม 2563

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ ถ.รัชดาภิเษก

สี่แยกห้วยขวาง (รถไฟฟ้าใต้ดิน MRT สถานีห้วยขวาง)

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท

บุคคลทั่วไป

4,700 + VAT 329 = 5,029 บาท

(รวมเอกสาร ชา กาแฟ อาหารว่าง อาหารกลางวัน)

หัวข้อสัมมนา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลงาน ... จาก MBO สู่ KPI จนถึง OKR
2. ความหมายและประโยชน์ของ OKR กับการบริหารจัดการ
3. การเปรียบเทียบระหว่าง OKR (Objectives and Key Results) กับ KPI (Key Performance Indicators) ความเหมือนและความต่าง?

KPI

1. จำนวนวัตถุประสงค์มาก ละเอียด
2. นำงาน Routine มาใช้สำหรับการกำหนดตัวชี้วัด
3. กระบวนการ ขั้นตอน เยอะ เปลี่ยนยาก
4. วัดผลรายปี
5. ใช้เป็นเครื่องมือปรับเงินเดือน-โบนัส ประจำปี
6. พนักงานถูกกระตุ้นด้วย รางวัล หรือ ผลตอบแทน

OKR

1. จำนวนวัตถุประสงค์ไม่มาก (3-5 ข้อ)
2. ใช้กิจกรรมหลักกำหนดเป็นตัวชี้วัด
3. ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์
4. วัดผลราย 3 เดือน
5. ไม่เกี่ยวข้องกับการปรับเงินเดือน-โบนัสประจำปี
6. พนักงานถูกกระตุ้นด้วยการพัฒนาตัวเอง และ Teamwork

4. การเชื่อมโยง OKR ทุกระดับในองค์กร พร้อมตัวอย่าง
5. การกำหนด Objectives ให้เชื่อมโยงกับ Mission & Vision ขององค์กรพร้อมตัวอย่าง
6. การกำหนด Key Results ให้สอดคล้องกับแต่ละ Objectives พร้อมตัวอย่าง
7. การกำหนด Timeline ในการทำ OKR ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร
8. ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำ OKR เช่น จำนวน Objectives, จำนวน Key Results, ช่วงเวลาในการประเมิน OKR, การกำหนดคะแนน ฯลฯ
9. Workshop : เขียน OKR จากโจทย์ที่ได้รับ พร้อมนำเสนอ
10. การจัดทำรายงานประเมินผล OKR พร้อมตัวอย่าง
11. เทคนิคการสร้างแบบฟอร์มเพื่อเก็บผลคะแนน OKR
12. เทคนิคการนำ OKR มาปรับใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
13. แนวทางการทำ Action Plan เพื่อให้ OKR สำเร็จตาม Timeline
14. OKR กับการประเมินผลงานประจำปีเพื่อปรับเงินเดือน – จ่ายโบนัส
15. OKR กับการวางแผนพัฒนาบุคลากร
16. ปัญหาและข้อควรระวังในการทำ OKR
17. คำถาม – คำตอบ

วิทยากร

อาจารย์พัลลภ ติระ-ประกอ

- ปัจจุบัน : - ที่ปรึกษาและวิทยากรบรรยายทางด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหาร
- ประสบการณ์ : - ผู้จัดการอาวุโสศูนย์ข้อมูลบริหารทรัพยากรมนุษย์ บจ.ซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย)
- ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บจ.สยามเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ เซฟวี อินดัสทรี และบริษัทโนเคือ

ชำระค่าสัมมนาเป็น เงินสด หรือ เช็ค ส่งจ่ายในนาม บริษัท มีกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด

178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซ.เพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถ.ประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
TAX ID 010-553-300-1556 (สำนักงานใหญ่) (กรณีไม่มีหนังสือรับรองหัก ณ ที่จ่าย ต้องชำระเต็มจำนวน) งดรับเช็คส่วนตัว

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลงรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

สนใจสำรองที่นั่งได้ที่ TEL 02-555-0700 กด 1, 02-587-6860-64 FAX 02-555-0710