

การออกแบบตัววัดผลและการบริหารผลการปฏิบัติงาน (KPI & OKRS DESIGN AND PERFORMANCE MANAGEMENT)





เราให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
ในส่วนของงานที่ปรึกษา ใช้กระบวนการพัฒนาองค์กร
(Organization Development Process) เพื่อวินิจฉัย
องค์กรและกระบวนการต่าง ๆ ควบคู่กับความคิดเชิงระบบ
(System Thinking)

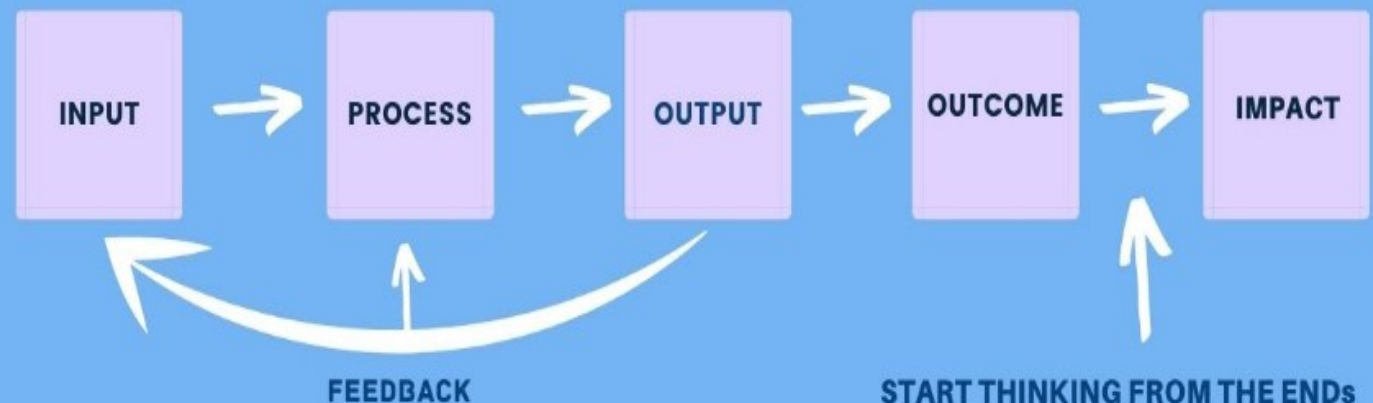
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งมอบงานที่ปรึกษาให้เกิดผลงานเป็นที่น่าพอใจ เช่น ได้ระบบ
การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (PM for Performance Appraisal)
และก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรปรารถนา เช่น ผลการปฏิบัติงานขององค์กรสูงขึ้นและ
ส่งผลกระทบต่อให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Corporate Performance &
Competitive Advantage)

ในส่วนของโปรแกรมการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำอย่างเป็นระบบ (Systematic
Leadership Development Program) ได้นำ 2 โมเดลมาใช้

1) โมเดล 4 มิติของการพัฒนาภาวะผู้นำ (4 Dimensional Leadership Development)
มาช่วยกำหนดและออกแบบหลักสูตร ซึ่งเป็นหลักสูตรมาตรฐานของบานาน่าเทรนนิ่ง โดย
สามารถจัดโปรแกรมฝึกอบรมได้ตั้งแต่ 2 – 6 วัน

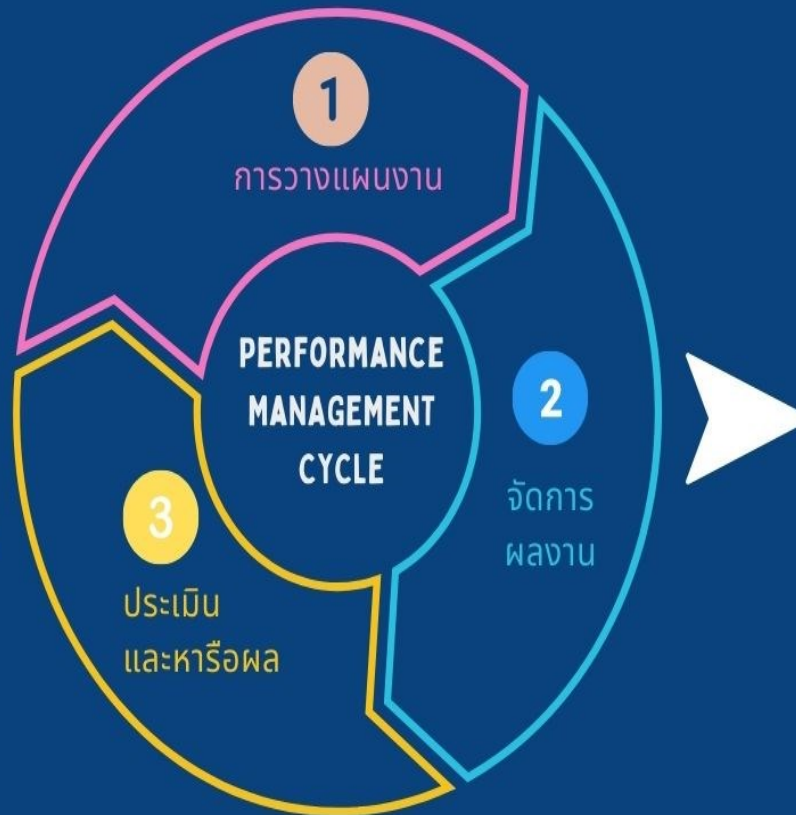
2) โมเดลการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Model)
มาช่วยพัฒนาการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา
(Competency) หรือปิดช่องว่างความสามารถที่บกพร่องของบุคลากร (Competency
Gap Analysis) และนำมาออกแบบเนื้อหาภายในหลักสูตรให้ตอบโจทย์ความต้องการของ
องค์กร

ORGANIZATION DEVELOPMENT PROCESS



KPI & OKRS DESIGN AND PERFORMANCE MANAGEMENT PROCESS

- 1) **VISION**
กำหนดทิศทางองค์กร
- 2) **VISION CLARIFICATION**
รู้ได้อย่างไรเมื่อถึงจุดหมาย
- 3) **ORGANIZATION DIAGNOSIS**
สถานการณ์ขององค์กรในปัจจุบัน
- 4) **STRATEGY**
กลยุทธ์ที่จะไปสู่เป้าหมาย
- 5) **STRATEGY OBJECTIVES**
ตั้งวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ชัดเจน
- 6) **KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPIs)**
สิ่งที่ใช้วัดความสำเร็จ
- 7) **AS IS**
ความสำเร็จในอดีต
- 8) **TARGET**
เป้าหมายที่ต้องการ
- 9) **PROJECT**
ควรทำอะไรเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 10) **BUDGET**
งบประมาณที่ต้องใช้



PERFORMANCE
IMPROVEMENT

COMPETENCY
DEVELOPMENT

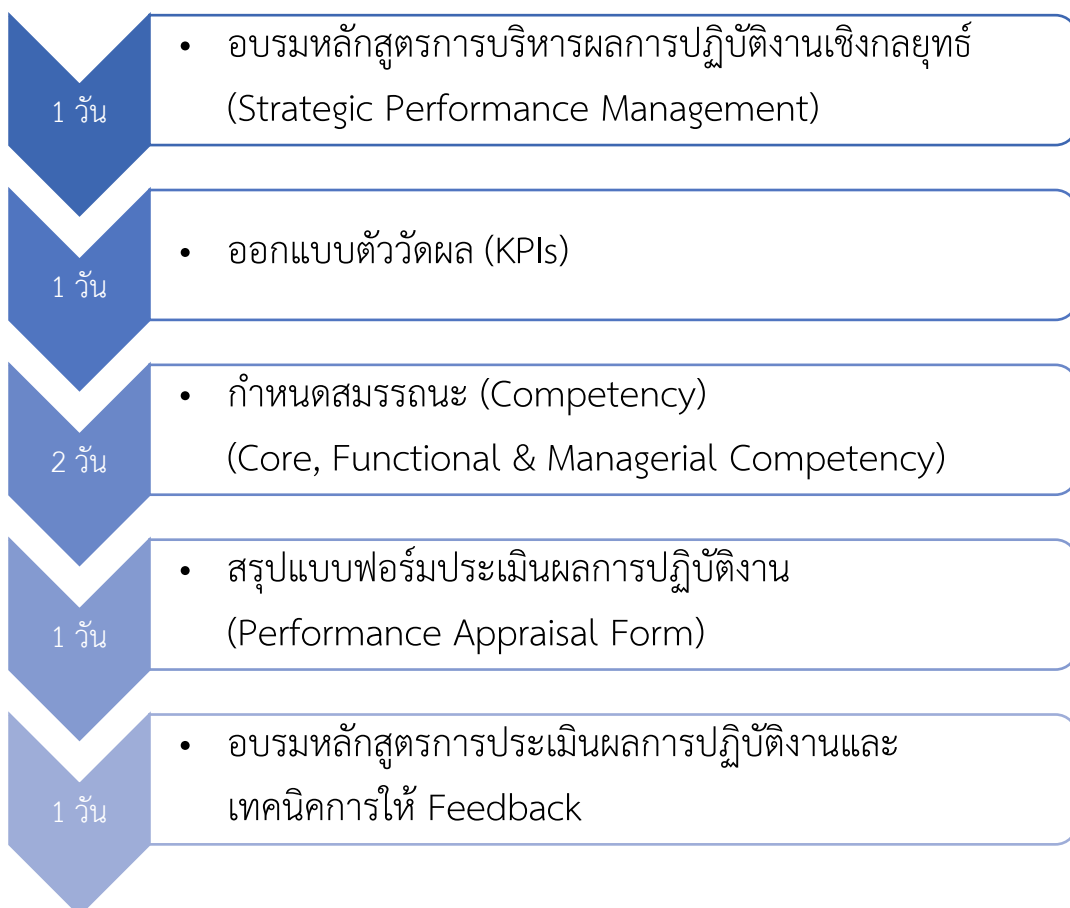
CAREER
MANAGEMENT

REWARDS &
RECOGNITION





กระบวนการออกแบบตัววัดผลและการบริหารผลการปฏิบัติงาน (KPI & OKRS Design and Performance Management Process)



วันที่	รายละเอียด	วัตถุประสงค์ - ผลลัพธ์ที่ได้	การเตรียมการ
Day 1 การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Management)	1. อบรม In-House Training หลักสูตร "การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์" (Strategic Performance Management)	- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจภาพรวมของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Process) - เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจการออกแบบตัววัดผล (KPIs) ในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล - เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจการกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และสมรรถนะบริหาร (Core, Functional and Managerial Competency) ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	- เอกสารแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร (Vision Mission & Core Value) – (ถ้ามี) - กลยุทธ์ขององค์กร (Organizational Strategy) – (ถ้ามี) - สมรรถนะ (Competency) ที่องค์กรใช้ประเมินพนักงาน (ถ้ามี) - ตัววัดผล (KPIs) ที่ใช้ประเมินผล (ถ้ามี) - ผังโครงสร้างขององค์กร
Day 2 การออกแบบตัววัดผลองค์กร KPI (Key Performance Indicators)	1. อบรม In-House Training หลักสูตร "เทคนิคการออกแบบระบบตัววัดผลในองค์กร" 2. <u>Workshop I</u> : ฝึกออกแบบตัววัดผล KPI ในแต่ละระดับ 3. <u>Homework</u> : ออกแบบตัววัดผลที่เหลือทั้งหมด	- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถออกแบบตัววัดผล (KPIs) ด้วย KPI Cascading Template <u>ได้รายการตัววัดผล KPI (KPI List)</u>	
Day 3 การกำหนดสมรรถนะ (Competency)	1. อบรม In-House Training หลักสูตร "การสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะบุคลากร" 2. <u>Workshop I</u> : กำหนดสมรรถนะหลักร่วมกัน (Core Competency) 3. <u>Workshop II</u> : ฝึกกำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) 4. <u>Homework</u> : กำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งงานที่เหลือ	- เพื่อให้ผู้เรียนกำหนดค่านิยมองค์กรหรือสมรรถนะหลัก (Core Value – Core Competency) <u>ได้สมรรถนะหลักหรือค่านิยมองค์กร</u> นำไปใช้สร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) - เพื่อให้ผู้เรียนกำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) <u>ได้สมรรถนะตามตำแหน่งงาน</u>	

วันที่	รายละเอียด	วัตถุประสงค์ - ผลลัพธ์ที่ได้	การเตรียมการ
Day 4 การกำหนดสมรรถนะ (Competency)	1. <u>Workshop I</u>: กำหนดสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) 2. แนวทางการประเมินสมรรถนะด้วยความถี่ของการแสดงพฤติกรรม (Frequency Level : FL) 3. แนวทางการประเมินสมรรถนะด้วยระดับความชำนาญ (Proficiency Level : PL) 4. <u>Workshop II</u>: เขียนความหมายของสมรรถนะแบบ FL และระบุพฤติกรรมที่คาดหวัง 5. <u>Workshop III</u>: เขียนความหมายของสมรรถนะแบบ PL และรายละเอียดพฤติกรรมที่คาดหวัง 6. <u>Homework</u>: งานสมรรถนะที่เลือกทั้งหมด	• เพื่อให้ผู้เรียนกำหนดสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) • ได้สมรรถนะบริหารตามผังโครงสร้างองค์กร • เพื่อให้ผู้เรียนสามารถระบุพฤติกรรมที่คาดหวังของสมรรถนะแบบ FL • เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำหนดรายละเอียดพฤติกรรมที่คาดหวังของสมรรถนะแบบ PL • ได้รายการสมรรถนะทั้งหมด (Competency Dictionary)	
Day 5 แนวทางการให้น้ำหนักการประเมินผลปฏิบัติงาน และวิธีการใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Form)	1. แนวทางการให้น้ำหนักการประเมินผลปฏิบัติงาน (อ้างอิงตามโครงสร้างองค์กร) 2. <u>Workshop I</u>: กำหนดน้ำหนักการประเมิน 3. วิธี การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลปฏิบัติงาน 4. <u>Workshop II</u>: ฝึกใช้แบบฟอร์มการประเมินผลปฏิบัติงาน 5. <u>Homework</u>: กำหนดน้ำหนักการประเมิน	• เพื่อให้ผู้เรียนกำหนดน้ำหนักการประเมินผลปฏิบัติงาน • ได้แบบฟอร์มการประเมินผลปฏิบัติงานสมบูรณ์	

วันที่	รายละเอียด	วัตถุประสงค์ - ผลลัพธ์ที่ได้	การเตรียมการ
Day 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานและเทคนิคการให้ Feedback (Performance Appraisal and Feedback Technique)	1. อบรม In-House Training หลักสูตร “การประเมินผลการปฏิบัติงานและเทคนิคการให้ Feedback” (Performance Appraisal and Feedback Technique)	- เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ในการใช้ประโยชน์จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - เพื่อให้ผู้เรียนระวังความผิดพลาดจากการประเมิน เช่น ประเมินแบบโน้มเอียงสู่ส่วนกลาง หรือผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่เพิ่งเกิดขึ้น เป็นต้น - เพื่อให้ผู้เรียนมีเทคนิคในการให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน (Feedback) อันนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	
Day 7 ส่งมอบคู่มือการบริหารผลการปฏิบัติงาน			

OUR CONTACTS

sale@bananatraining.com

Banana Training



WEBSITE

www.bananatraining.com



E-MAIL



HOTLINE

080-626-9565

090-984-2910

0-2001-8310



FACEBOOK



YOUTUBE

Banana Training