

การตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ (Goal Setting and Planning)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริบุตรานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

- Leadership
- Coaching
- Thinking
- Soft Skill
- Productivity
- HRM & Organization Development
- Sales & Marketing
- Team Building

การตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ (Goal Setting and Planning)

LE 1.7

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมมีการแข่งขันกันรุนแรง ผู้บริหารต้องบริหารธุรกิจให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) เพื่อนำพาให้องค์กรอยู่รอดและได้รับชัยชนะ การสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันให้เหนือกว่าคู่แข่ง นับว่ามีความจำเป็นอย่างมากในทุกยุคสมัยของการดำเนินธุรกิจ และการได้มาซึ่งข้อได้เปรียบดังกล่าว ต้องเกิดจากความสามารถในการตั้งเป้าหมายและวางแผนธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Business Strategic Planning) อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรยกระดับความสามารถดังกล่าว เพื่อตอบโจทย์การแข่งขันในปัจจุบัน

กระบวนการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ ต้องผ่านการวิเคราะห์ให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง และสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ในทุกระดับตั้งแต่องค์กร หน่วยงาน และบุคคล (Alignment & Cascading) โดยมีกระบวนการหลัก ดังนี้

- การทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ (Vision Clarification)
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอก (SWOT Analysis)
- การพัฒนากลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy)
- การตั้งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
- การกำหนดตัววัดผลชี้วัดความสำเร็จ
- การถ่ายทอดกลยุทธ์และเป้าหมายด้วยตัววัดผล (องค์กร หน่วยงาน บุคคล)
- การตั้งค่าเป้าหมายของตัววัดผล
- โครงการสนับสนุนและการจัดสรรงบประมาณ

การตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างตัววัดผลการปฏิบัติงานหลักโดยตรง (KPI: Key Performance Indicator) เนื่องจากตัววัดผลหรือ KPI เป็นตัวสะท้อนผลการปฏิบัติงานระดับองค์กรหรือความสำเร็จของธุรกิจ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการกำหนด KPIs คือ เพื่อทำให้องค์กรสามารถวัดสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จองค์กร (Organization's Critical Success Factors) และติดตามเป้าหมายของธุรกิจที่เป็นระยะยาว (Long-Term Business Goal) – (เครดิตข้อมูล : การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ ศศ.ดร.จิรประภา อัครบวร) - ดังนั้นการกำหนดตัววัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) เป็นเรื่องสำคัญมากในกระบวนการตั้งเป้าหมายและวางแผน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเชิงกลยุทธ์
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายได้ถูกต้อง ได้ตัววัดผลการปฏิบัติงานหลักที่สำคัญ (Key) และสามารถวางแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการกำหนด “โครงการ” และ “งบประมาณ”
- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและวางแผนด้วย KPI Cascading Template (Excel Form)

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเชิงกลยุทธ์

- ความคิดเชิงระบบกับการตั้งเป้าหมายและวางแผนงาน
- การตั้งเป้าหมายด้วยแนวคิดของการพัฒนาองค์กร
- การตั้งเป้าหมายด้วยตัววัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)
- กลยุทธ์การตั้งเป้าหมายที่นิยมสูงสุด

กระบวนการตั้งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- โมเดลการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเชิงกลยุทธ์
- การทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ (Vision Clarification)
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอก (SWOT Analysis)
- การพัฒนากลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy)
- การตั้งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Objective)
- Activity I: การตั้งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
- แนวทางการสร้างตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
 - จากเป้าหมายหลักและปัจจัยวิกฤติ (Objective & CSF)
 - จากระบบการวัดผลองค์กรแบบสมดุล (BSC)
- เทคนิคการถ่ายทอดกลยุทธ์และเป้าหมายด้วยตัววัดผล
 - กลยุทธ์และ KPI ระดับองค์กร (Corporate Level)
 - กลยุทธ์และ KPI ระดับหน่วยงาน (Dept./Team Level)
 - KPI ระดับบุคคล (Individual Level)
- ลักษณะของตัววัดผลการปฏิบัติงานที่ดี
- เทคนิคการตั้งค่าเป้าหมายของตัววัดผล

กระบวนการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์

- การแปลงกลยุทธ์และเป้าหมายสู่ “โครงการ” และ “งบประมาณ”
- ตัวอย่าง: การตั้งเป้าหมายและวางแผนด้วย “KPI Cascading Template” (Excel Form)
- Activity II: ฝึกปฏิบัติการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเชิงกลยุทธ์

เครื่องมือประกอบการการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเชิงกลยุทธ์

- KPI Cascading Template (Excel Form)
 - Vision, Mission and Core Competency
 - Vision Clarification
 - Cascading Performance
 - Strategy Map
 - Project & Budget





5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



☎ 080-626-9565
✉ sale@bananatraining.com
🌐 www.bananatraining.com

1. Active Learning (การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา)



หลักการของ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง(Practice by Doing)โดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรม นำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ บนปัญหาจริงของผู้เรียน ซึ่งหลักการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ว่าผู้เรียนจะมีความรู้คงเหลือหลังเรียนรู้ (Average Learning Retention Rates) สูงถึง 75%

2. Learning Principle (หลักการเรียนรู้)



ในทุกหลักสูตรได้ใช้หลักการเรียนรู้ มาออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนวทางการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

ทฤษฎีหลักการทั่วไป

(Stimulus Generalization)

- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าว ในสถานการณ์จริง

ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน

(Theory of Identical Elements)

- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

ทฤษฎีการรู้คิด

(Cognitive Theory)

- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

3. Knowledge (ความรู้)



ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) มาออกแบบเนื้อหาคือ "จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง"



4.Coaching (โค้ชซิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชซิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



โครงสร้างการฝึกอบรม

COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติมุมมอง (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนก่อนและหลังเรียน (Pre & Post Test)
- เวิร์คช็อป (Workshop) แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
- กรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์กรณีศึกษาและแชร์ประสบการณ์
- กิจกรรมการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Activity) นำปัญหาในการทำงานมาคิดแก้ปัญหา ตามหลักการและขั้นตอน PSDM
- กิจกรรมการสอนงาน (OJT Activity) ออกแบบและฝึกปฏิบัติการสอนงาน
- การ์ดการโค้ช Coaching Card ช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ค้นหาค้นหาตัวเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building) แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan