

การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

“Strategic Goal Setting”

หลักการและเหตุผล

สิ่งสำคัญที่สุดที่ทุกองค์กร คือ ความสำเร็จทางด้านผลประกอบการ เติบโต และยั่งยืน แต่การที่จะทำเช่นนั้นได้ ทุกคนในองค์กร ต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ที่องค์กรต้องการ และทุกการทำงานสิ่งสำคัญประการแรกคือการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงกับความต้องการขององค์กรและเป้าหมายของทุกคนในองค์กร ต้องสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ทั้งนั้น เป้าหมายเหล่านั้น ต้องตอบโจทย์ในหลายๆ ด้าน เช่น ผลประกอบการที่ดี , ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า, ตอบโจทย์ คุณภาพ, เรื่องของต้นทุน , การส่งมอบ, ความปลอดภัย, ทำให้บุคลากรเติบโตไปกับองค์กร และที่สำคัญคือเป้าหมายนั้นต้องสอดคล้องกับปัญหา สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

หลักสูตรนี้จึงออกแบบมาเพื่อให้บุคลากรในองค์กร ได้เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ ในกระบวนการกำหนดเป้าหมายในระดับองค์กรและหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางช่วยให้องค์กร ทำงานได้ตรงวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจในหลักการกำหนดเป้าหมายระดับองค์กร ที่ชัดเจน ครอบคลุมมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ผลประโยชน์ขององค์กร เติบโต ยั่งยืนขององค์กร
- ให้ทุกหน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร
- เพื่อทุกหน่วยงาน มีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

โครงสร้าง และ เนื้อหาของหลักสูตร

ส่วนที่ 1 ทบทวน วิสัยทัศน์ ภารกิจเพื่อ เข้าใจในทิศทางของบริษัท

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร

1.2 ภารกิจ (Mission) ขององค์กร

1.3 คุณค่า (Value) และ ค่านิยม (Core Value) ขององค์กร

Workshop : ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าองค์กร

ส่วนที่ 2 แนวทางการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

- 2.1 แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ ด้วยกระบวนการต่างๆ
- 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (จุดอ่อน-จุดแข็ง) จาก Balanced Scorecard
- 2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (อุปสรรค-โอกาส) จาก STEP, 5 Force
- 2.4 การออกแบบกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix
- 2.5 การกำหนดกลยุทธ์จาก Value และ ปัจจัยองค์ประกอบความสำเร็จของธุรกิจ
- 2.6 ตัวอย่างกลยุทธ์ขององค์กรทั่วไป

Workshop : การกำหนดกลยุทธ์

ส่วนที่ 3 หลักการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดผลงานขององค์กร

- 3.1 ภาพรวม แนวทางการบริหารผลงาน
- 3.2 ที่มาของเป้าหมายองค์กร?
 - ต้องตอบโจทย์วิสัยทัศน์, ภารกิจ, นโยบาย, กลยุทธ์ ขององค์กร
 - ต้องสอดคล้องกับปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (Key Success Factor)
 - ต้องสอดคล้องกับ ความต้องการ, ปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร
 - ตอบโจทย์ผลประโยชน์, การเติบโต และ ความยั่งยืนขององค์กร
- 3.3 หลักการกำหนด KPI ทั้งระบบขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ
 - ต้องสมดุล (Balance) ด้านการเงิน, ลูกค้า, การจัดการ, การพัฒนาบุคลากร, ความยั่งยืน
 - ต้องสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล (Causes and Effects)
 - ต้องมีความสำคัญ และผลกระทบมากพอ (Significant Impact)
 - ต้องเจาะจงชัดเจน (Focus)
 - ต้องสอดคล้อง ไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (Alignment)
 - ต้องมีแผนงานที่สมเหตุสมผลรองรับเป้าหมาย (Reasonable Action Plan)

Workshop : การทำโครงสร้างเป้าหมายองค์กร เพื่อความสอดคล้องกันทั้งระบบ

3.4 การกำหนดเป้าหมายในแต่ละข้อต้อง ตอบโจทย์การกำหนดเป้าหมายแบบ SMART

- S : SPECIFIC เฉพาะเจาะจง ชัดเจน (อะไร / เท่าใด / เมื่อไหร่)
- M : MEASURABLE สามารถวัดเป็นตัวเลขได้
- A : ACHIEVABLE มีโอกาสสำเร็จได้จริงในทางปฏิบัติ
- R : REASONABLE มีเหตุมีผล/สัมพันธ์กัน/ทุกคนยอมรับ
- T : TRACKING สามารถตรวจสอบและติดตามได้

3.5 การจัดลำดับความสำคัญ และ ให้น้ำหนักคะแนน ของ KPI องค์กร

3.6 การกระจาย KPI ขององค์กรสู่หน่วยงาน ให้ตอบโจทย์เป้าหมายองค์กร

ส่วนที่ 4 การกำหนดเป้าหมาย (Goal) และตัวชี้วัด (KPI) ของหน่วยงาน

- การกำหนดเป้าหมายหน่วยงาน ต้องถูกกระจายและตอบโจทย์ KPI ขององค์กร
- กำหนดเป้าหมาย ตามหน้าที่งานสำคัญ (Functional KPI) ของหน่วยงาน
- กำหนดเป้าหมายที่อ้างอิงจากระบบมาตรฐานต่างๆ ที่องค์กรเกี่ยวข้อง
- กำหนดเป้าหมาย เป็นโครงการในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ทบทวนสรุปเป้าหมายของหน่วยงาน

Workshop : การกำหนดเป้าหมาย (Goal) และตัวชี้วัด(KPI) ขององค์กร และ หน่วยงาน

เทคนิค รูปแบบการฝึกอบรม

- สไตล์การบรรยาย แบบสนุก ตื่นเต้น บวก การกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัววิทยากร
- กิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรม ร่วมคิดร่วมทำ ที่ตรงตามการนำใช้กับการทำงานจริง
- บรรยาย 35 %
- กิจกรรมกลุ่ม 65%

หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ ผู้บริหาร, Manager, Supervisor, หัวหน้างาน

วิทยากรผู้สอน อาจารย์วราเชนทร์ พันธุ์เวช วิทยากรผู้เชี่ยวชาญการอบรมหลักสูตรการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์