

มีตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบชัดเจน เช่น ผู้รักษาประตู กองหลัง กองกลาง และกองหน้า แต่เมื่อถึงยามจำเป็นหรือคับขันก็ต้องวิ่งเล่นบอลช่วยกัน ไม่แบ่งแยกตำแหน่งงานนั้นๆ จนเกินไป การขับเคลื่อน OKRs ก็เช่นเดียวกัน ถึงแม้จะมีการกำหนด OKRs ของแต่ละหน่วยงาน หรือของบุคคลที่ชัดเจน แต่ก็ต้องมีการช่วยเหลือกัน มีการเสริมการทำงานระหว่างกัน เพราะเรามีเป้าหมายเดียวกัน (Same Goal Same Team)



4. การติดตามและประเมินการปฏิบัติ (Tracking)

แก่นสำคัญประการหนึ่งของ OKRs คือการลดโอกาสความล้มเหลว กล่าวคือการดำเนิน OKRs ระหว่างทางในแต่ละไตรมาส (Quarter) หรือแต่ละปี (Year) ต้องมีการติดตามความคืบหน้าให้รู้สถานะปัจจุบันว่าการปฏิบัติตาม OKRs มีความคืบหน้าไปมากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบ OKRs ต้องสามารถรายงานความคืบหน้าได้ ซึ่งถือเป็นการแสดงความรับผิดชอบ (Responsibility) ของผู้ปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ การติดตามความคืบหน้าควรเป็นแบบสร้างสรรค์ กล่าวคือ ติดตามเพื่อให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคที่ต้องร่วมกันแก้ไข รวมถึงการเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ และการสนับสนุนเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นในการทำให้ OKRs สำเร็จตามที่กำหนด และสุดท้ายต้องมีการประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในผลลัพธ์หลัก (Key Result) อย่างจริงจัง เพื่อนำไปใช้ในการถอดบทเรียน (Lesson Learn) ความสำเร็จ หรือแม้กระทั่งความล้มเหลวที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะนำไปเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน OKRs ในไตรมาสหรือปีต่อไป

5. การมีพันธสัญญา (Commitment)

การที่บุคลากร และผู้บริหารจะสามารถขับเคลื่อน OKRs ให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมาย และแนวทางที่กำหนดไว้ นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีการรักษาพันธสัญญา (Commitment) ที่มีส่วนร่วมไว้ด้วยจิตใจที่มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะมีเข้ามาใน

การดำเนินการเรื่องต่างๆ ซึ่งหัวใจที่ไม่ยอมแพ้จะเป็นเสมือนเกราะกำบังความล้มเหลวที่จะมาปะทะให้ผู้ปฏิบัติมีความไว้วางใจ รู้สึกถอดใจ การกล้าล้มเหลว ทดลองทำในสิ่งที่ยาก หรือสิ่งที่คิดริเริ่มใหม่ ๆ อาจต้องใช้เวลา และอาจต้องมีการลองผิดลองถูก กว่าที่จะได้แนวทางที่ขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างท้าทาย (Challenge Goal) เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความอดทนอย่างสูง ซึ่งบุคลากรที่เป็นผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อน OKRs ต้องมีความเข้าใจ และเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ที่จะรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างเข้มแข็ง

6. ความโปร่งใส (Transparent)

การขับเคลื่อน OKRs เป็นพันธกิจที่คนในองค์กรถือเป็นการรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้นการสื่อสารที่ทั่วถึง เพื่อสร้างให้เกิดการรับรู้ทั้งในส่วนของเป้าหมาย ความคืบหน้าของการปฏิบัติ และผลของการปฏิบัติของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งในระดับบุคคล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส ซึ่งจะไม่มีความเป็นกลุ่มเป็นทีมต่าง ๆ ที่มีขอบเขตของตนเอง (Silos) ประโยชน์อันสำคัญยิ่งของการสื่อสารอย่างโปร่งใสในทุกกระบวนการของ OKRs ก็เพื่อที่จะสร้างความไว้วางใจ หรือความเชื่อใจที่มีต่อกัน เพราะในอดีตการทำงานที่มีการปิดบังระหว่างกัน นำมาซึ่งความไม่เข้าใจหรืออาจส่งผลต่อความไม่ร่วมมือ และสุดท้ายปลายทางอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด การขับเคลื่อน OKRs จำเป็นต้องทำแบบไร้รอยต่อ มีการประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเสริมการทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การยกย่องชื่นชมผลงาน (Recognition)

ในทางจิตวิทยา บุคลากรต้องได้รับการเสริมแรงในการกระทำ (Re-enforcement) โดยเฉพาะการทำให้ดี ซึ่งในบริบทของ OKRs การที่พนักงานมีความทุ่มเท อุทิศตนเพื่อขับเคลื่อน OKRs อย่างเต็มความสามารถ ก็ควรได้รับคำชื่นชม ยกย่อง ประกาศความดีให้ผู้อื่นได้รับทราบ เพื่อสร้างเกียรติ และความภาคภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ถึงแม้ในบางครั้ง OKRs ที่รับผิดชอบอาจไม่บรรลุผลสำเร็จ แต่การให้กำลังใจก็ถือเป็นสิ่งที่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีกำลังใจขึ้นมาสู้ใหม่ เพราะ OKRs มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายมากกว่าที่คนในองค์กรเคยทำได้ ดังนั้น ย่อมเป็นธรรมดาที่จะต้องอาศัยพลังใจในการขับเคลื่อนความสำเร็จ และที่สำคัญการยกย่องชื่นชมให้กำลังใจไม่จำเป็นเฉพาะผู้บริหารหรือหัวหน้างานเท่านั้น ต้องรวมถึงเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานเดียวกัน และระหว่างหน่วยงานอีกด้วย