

การพัฒนาตนเอง สู่ความสำเร็จด้วย OKRS

ดร.อำนาจ วัฒนินดา

กับริกษาด้านการวางแผนยุทธศาสตร์

และการจัดการความรู้

การพัฒนาตนเองเป็นทักษะที่สำคัญของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จ โดยเครื่องมือในการพัฒนาตนเองที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันมีหลายเครื่องมือ โดยเครื่องมือในการพัฒนาที่จะแนะนำครั้งนี้ คือ Objective and Key Results หรือเรียกย่อ ๆ ว่า OKRs ซึ่งเครื่องมือที่นำมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน โดยเราสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง (Self-development) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนด Objective ในการพัฒนาตนเอง

O: Objective หมายถึงเป้าหมายประสงค์ หรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุ ซึ่งเป็นการตอบคำถาม “Where do I want to go?” โดยการระบุเป้าหมายประสงค์นั้น ต้องเป็นการกำหนดแค่ทิศทาง (Direction) ที่ต้องการบรรลุ โดยไม่ต้องมีการวัดผลสำเร็จ ซึ่งการกำหนดทิศทางควรมีระยะเวลาที่จะบรรลุภายใน 1 ไตรมาส (Quarter) หรือ 3 เดือน ซึ่งในการพัฒนาตนเอง (Self-Development) โดยใช้ OKRs ต้อง

เริ่มด้วยการกำหนด Objective ในการพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ ด้วยการวิเคราะห์หา Objective ที่เป็นทิศทางในการพัฒนาตนเอง โดยการตั้งคำถามว่า “อะไรคือสิ่งที่เราต้องการความสำเร็จใน 3 เดือนนี้” ซึ่งเป็นการตั้งคำถามที่เริ่มต้นด้วย What ? และสิ่งที่ต้องการนี้มีความสำคัญในชีวิตเราอย่างไร ซึ่งเป็นคำถามที่ยืนยันสิ่งที่เราต้องการด้วย Why ?” ตัวอย่างเช่น ในด้านสุขภาพ “ต้องการลดน้ำหนักให้ได้ตามมาตรฐานดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI)” หรือในด้านการเรียน “ต้องการพูดกับชาวต่างชาติได้” หลังจากที่เราได้คำตอบที่เราต้องการความสำเร็จแล้ว ก็ต้องนำความต้องการนั้นมาเขียนในรูปแบบของ Objective คือ เริ่มด้วยคำกริยาเพื่อเป็นการแสดงความมุ่งมั่นในการทำสิ่งนั้น โดยไม่ต้องกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นตัวเลข เช่น “ต้องการลดน้ำหนักให้ได้ตามมาตรฐานดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI)” ก็เขียน Objective เป็น “ลดน้ำหนักให้ได้ตามมาตรฐานดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI)” หรือ “ต้องการพูดกับชาวต่างชาติได้” ก็เขียนว่า “สื่อสารภาษาอังกฤษกับชาวต่างชาติได้”

ขั้นที่ 2 การกำหนด Key Results ในการพัฒนาตนเอง

Key Results: KRs หมายถึง ผลลัพธ์สำคัญที่แสดงถึงการที่เราจะทำให้สำเร็จตาม Objective ที่มีการกำหนดเป็นจุดสำคัญย่อย ๆ (Milestone) หรือปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Key Success Factors) ที่วัดผลได้ของเป้าประสงค์ หรือ Objective ซึ่งเป็นการตอบคำถาม “How will I get there?” ซึ่งการวัดผลนั้นจะเป็นการวัดในเชิงปริมาณ (Quantitative) คือ มีการกำหนดเป็นตัวเลข ทั้งนี้จำนวน KRs ที่เหมาะสมควรอยู่ที่ประมาณ 2-5 ข้อ ในแต่ละประเด็นของ Objective โดยหลักการเขียน Key Result ของ OKRS ก็เช่นเดียวกับ Objective คือ ต้องเขียนเป็นคำกริยาที่แสดงการกระทำ (Action) แต่ต้องเพิ่มผลลัพธ์ของการกระทำที่วัดผลได้ด้วย ซึ่งในกรณีการพัฒนาตนเองนั้น ขอยกตัวอย่างต่อเนื่องจากการกำหนด Objective มาแล้วก่อนหน้านี้ เช่น

Objective ที่กำหนดไว้คือ “ลดน้ำหนักให้ได้ตามมาตรฐานดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI)” จะมีการกำหนด Key Results ได้ ดังนี้ Key Results 1: ควบคุมการรับประทานอาหารในแต่ละวันไม่เกิน 2,000 กิโลแคลอรี Key Results 2: ออกกำลังกายด้วยการวิ่งระยะเวลา 50 นาที สัปดาห์ละ 5 วัน Key Results 3: นอนพักผ่อนในช่วงเวลา 22.00- 06.00 น. ให้ได้สัปดาห์ละ 5 วัน

หรือในส่วนของ Objective “สื่อสารภาษาอังกฤษกับชาวต่างชาติได้” จะมีการกำหนด Key Results ได้ดังนี้ Key Results 1:

“ดูหนังต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสนทนาแบบ Soundtrack สัปดาห์ละ 3 เรื่อง” Key Results 2: ฟังคลิปการสอนภาษาอังกฤษจาก Youtube ระยะเวลา 1 ชั่วโมงทุกวัน” Key Results 3: สนทนากับชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษระยะเวลา 30 นาที สัปดาห์ละ 3 วัน”

ขั้นที่ 3 กำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเอง

เมื่อเรามีการกำหนด Objective และ key Results ในการพัฒนาตนเองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็ต้องมีการกำหนดแผนงานในการดำเนินการ (Action Plan) ที่ชัดเจนเพื่อให้มั่นใจว่า เราจะสามารถปฏิบัติตามให้ได้ตาม OKRs ของตนเองอย่างแท้จริง โดยการกำหนดแผนดำเนินการนั้นให้เริ่มจากการนำ Key Results ในแต่ละข้อมาจัดทำแผน โดยระบุรายละเอียดสิ่งที่ต้องทำ (To-do list) ตัวอย่างเช่น Key Results 1: ควบคุมการรับประทานอาหารในแต่ละวันไม่เกิน 2,000 กิโลแคลอรี ก็มีการระบุสิ่งที่ต้องทำคือ 1) ศึกษาเมนูอาหารเพื่อสุขภาพที่มีแคลอรีต่ำ 2) กำหนดตารางเมนูอาหารที่ต้องทานในแต่ละวัน 3) จัดหาอาหารตามเมนูที่ต้องทานในแต่ละวัน 4) สรุปผลการควบคุมแคลอรีจากการทานอาหารให้แต่ละวัน

สรุปได้ว่า OKRS เป็นเครื่องมือในการบริหารงานยุคใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งหากองค์กรได้ตั้งใจที่จะนำเครื่องมือ OKRs มาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างจริงจัง อาจเริ่มต้นให้บุคลากรเรียนรู้โดยนำมาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ในการพัฒนาตนเองก่อน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการใช้ และยังสามารถสร้างทัศนคติที่ดีในการใช้เครื่องมือ OKRs ได้อีกด้วย

