



สารสำนักหอสมุดกลาง

RU LIBRARY NEWSLETTER

<http://www.lib.ru.ac.th>



อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ ผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรม
เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ การเป็นมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 โทร. 0-2310-8653, 0-2310-8646

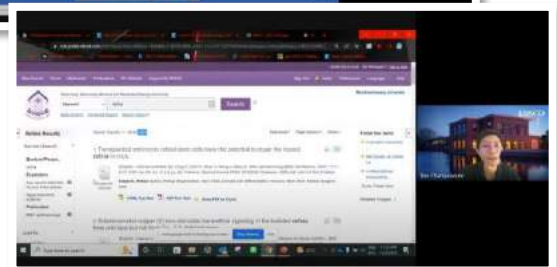


บริการวิชาการ

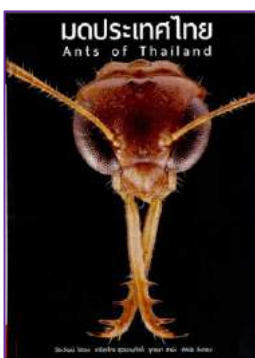
คณะพัฒนาศักยภาพมนุษย์ สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (ภาคพิเศษส่วนกลาง) นำนักศึกษาปริญญาโท จำนวน 23 คน เข้าฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ การสืบค้นฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อศึกษาวิธีการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการเรียนรู้และการทำวิจัย ในวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ณ ห้องฝึกอบรมชั้น 1 อาคาร 1 สำนักหอสมุดกลาง โดยมีนายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช เป็นวิทยากรบรรยายและฝึกปฏิบัติ

บริการวิชาการ

หน่วยบริการสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จัดอบรมฐานข้อมูลในเครือ EBSCO ได้แก่ Medline with Full Text, Business Source Complete และ Political Science Complete สำหรับนักศึกษา อาจารย์ และ บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ของสำนักหอสมุดกลาง ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google Meet และรูปแบบออนไซต์ โดยมี คุณมนทกานติ จันทรวรินทร์ SALE MANAGER EBSCO INFORMATION SERVICE บริษัท ไลเบอร์เทค จำกัด เป็นวิทยากรบรรยาย ในที่ 2 ธันวาคม พ.ศ.2565 ณ ห้องฝึกอบรมชั้น 1 อาคาร 1 สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 41 คน



อาหารสมอง ชวนลองอ่าน



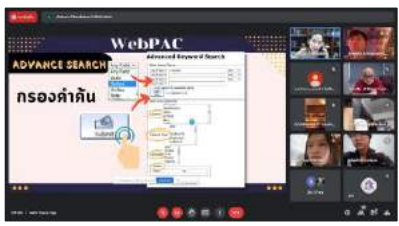
เรื่อง มดประเทศไทย
ผู้แต่ง วีย์วัฒน์ ใจตรง
เลขหมู่ QL568.F7 ม14 2563
สถานที่ สำนักหอสมุดกลาง ชั้น 5 อาคาร 1

โดย เรวัณน์ บุญถาวรทิ

หนังสือวิทยาศาสตร์ที่รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมดในประเทศไทย หนังสือเล่มนี้อธิบายถึงวัฏจักรชีวิตของมด ชนชั้นภายในรัง อาหาร อวัยวะต่าง ๆ การจัดหมวดหมู่เพื่อแยกประเภทของมด ซึ่งในหนังสือเล่มนี้มีข้อมูลการจัดจำแนกมดในระดับสกุลถึง 107 สกุลจากมดทั้งหมด 10 วงศ์ย่อยที่พบภายในประเทศไทย พร้อมภาพถ่ายมดที่มีความละเอียดสูงจากทางธรรมชาติและจากตัวอย่างมดที่ถูกเก็บรวบรวมไว้ในคลังตัวอย่างพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

กิจกรรมสำนักหอสมุดกลาง

คณะกรรมการบริหารงานคุณภาพ สำนักหอสมุดกลาง จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การตั้งค่าเป้าหมาย OKRs เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน" เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจเรื่องการตั้งค่าเป้าหมาย OKRs เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีนายจิรเวฐนั เพ็ชรสุทธิ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร สำนักหอสมุดกลางเป็นประธานเปิดโครงการฯ และมีอาจารย์กิตติพัทธ์ จิรวังวงศ์ วิทยากรด้านการพัฒนาองค์กร และระบบบริหารคุณภาพ เป็นผู้บรรยาย ในวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ณ ห้องประชุมชั้น 5 อาคาร 3 สำนักหอสมุดกลาง โดยมีบุคลากรสำนักหอสมุดกลางเข้าร่วมอบรม จำนวน 50 คน



บริการวิชาการ

คณะสื่อสารมวลชน รศ. ฐาปนระ วงษ์สาธิตศาสตร์ ได้เชิญ นางสาวสาธิตา สุธรรมนิรันดร์ และนางสาวเอกอร เฌียบแหลม ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์ เป็นวิทยากรแนะนำเทคนิคการสืบค้นฐานข้อมูลออนไลน์ ในรูปแบบการเสวนาวิชาการออนไลน์ หัวข้อ “เทคนิคการสืบค้น ฐานข้อมูลออนไลน์ด้านงานวิจัยและบทความวิชาการ” ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ในวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2565

กิจกรรมสำนักหอสมุดกลาง

คณะกรรมการบริหารงานคุณภาพ สำนักหอสมุดกลาง จัดโครงการบรรยายทางวิชาการสำหรับบุคลากรใหม่ เรื่อง “ISO 9001:2015 กับการทำงานในสำนักหอสมุดกลาง” เพื่อเป็นการทบทวนข้อปฏิบัติและความเข้าใจในระบบ ISO 9001:2015 ให้กับบุคลากรใหม่จำนวน 9 คน โดยมีว่าที่ร้อยตรีสมชัย อวเกียรติ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง เป็นประธานเปิดโครงการฯ ในวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ณ ห้องฝึกอบรมชั้น 1 อาคาร 1 สำนักหอสมุดกลาง





รู้จัก KPI เข้าใจ OKRs เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ตอนที่ 2)

* ศุภมาศ กิจจาการ

OKRs คืออะไร

OKRs เป็นหลักการที่ Google นำมาใช้ และ ประสบความสำเร็จ ทำให้บริษัทเทคโนโลยีอื่น ๆ นำมาใช้ตามด้วย ซึ่งจริง ๆ แล้ว Google ไม่ใช่บริษัทแรกที่ใช้นะคะ คนที่ใช้คนแรกเลยคือ Intel ค่ะ โดย MD ของ Intel ชื่อ “Andy Grove” เป็นคนเอามาใช้ในปี 1974 ซึ่งหลักการนี้ได้ช่วยให้ Intel ประสบความสำเร็จมาก จน Andy Grove ได้ชื่อว่าเป็น “บิดาแห่ง OKR”

OKRs ย่อมาจาก Objective and Key Results คือ การตั้งเป้าหมาย และมีการติดตามผลให้ไปถึงเป้าหมายนั้น การตั้งเป้าหมายของ OKR ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย รวมทั้งเป้าหมายต้องไม่ง่ายจนเกินไป เพื่อเป็นความท้าทายให้ทุกคนอยากบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ และที่สำคัญต้องไม่ยากจนพนักงานรู้สึกท้อถอยตั้งแต่แรกเริ่ม สำหรับเป้าหมายของ OKRs มีไว้เพื่อกระตุ้นให้รู้สึกอยากบรรลุความสำเร็จมากกว่าการวัดผลของความสำเร็จ บ่อยครั้งเราจึงได้เห็นว่า การตั้งเป้าของ OKRs นั้นสูงมากจนแทบจะพูดได้ว่าเป็น mission to the moon และมีโอกาสไม่มากที่จะทำได้สำเร็จได้ 100% ซึ่งนั่นถือว่าเป็นเรื่องปกติ

OKRs หรือ objective key result คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ

1. การกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ
2. การกำหนด key result หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่า เราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้ง

หลักการสำคัญของ OKRs ประกอบด้วย (หลักการนี้อ้างอิงจากการนำ OKRs ไปใช้ของ Google)

1. การกำหนด objective เป็นการกำหนดรายไตรมาส หรือทุก 3 เดือน (ไม่ใช่รายปีเหมือนปัจจุบัน) ส่วนการวัดผล key result อาจจะเป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน (เพราะวัตถุประสงค์หนึ่งมีกำหนดเวลาแค่ 3 เดือน)
2. การกำหนด objective ไม่ต้องเยอะ ประมาณ 3-5 ข้อ รวมทั้งการกำหนด key result ด้วย ประมาณ 3 ข้อ ต่อหนึ่ง objective โดย key result จะกำหนดตามหลักการ SMART Goal
3. การกำหนด objective จะกำหนดจากระดับองค์กรลงมาสู่หน่วยงานและพนักงาน โดยต้องให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดอย่างน้อย 50% จะเป็นลักษณะผสมผสานระหว่าง top down และ bottom-up approach เพื่อให้เกิดความโปร่งใส
4. OKRs ยืดหยุ่นได้เมื่อมีปัจจัยหรือเหตุการณ์ที่จำเป็นต้องปรับ OKR ก็ปรับตามได้
5. การกำหนดเป้าหมายตาม OKR จะตั้งไว้ที่ 60-70% ไม่ใช่ 100% เหมือนที่เราคุ้นเคย เหตุผลที่ตั้งไม่ถึง 100% ก็เพื่อให้พนักงานมีแรงขับ เพื่อจะทำให้ได้ดีกว่าเป้าหมายตลอดเวลา
6. การกำหนด OKRs ทำเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ใช่เพื่อการให้รางวัล

OKRs จะประกอบด้วยเป้าหมายหลัก (Objective) ประมาณ 3-5 อย่าง ขึ้นอยู่กับเป้าหมายการทำงานของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ทำให้เกิดการพัฒนามีความท้าทาย แต่ต้องสามารถลงมือปฏิบัติและวัดผลได้จริง เมื่อเราตั้งเป้าหมายหลักได้แล้ว จะตามมาด้วยการวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายหลัก (Key Results) โดยจะแยกย่อยลงมาอีก 3-5 ข้อย่อยต่อ 1 เป้าหมาย ส่วนนี้มีความสำคัญมาก เพราะเป็นจุดที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลงาน เพื่อหาวิธีพัฒนาหรือแก้ปัญหาเพื่อให้เป้าหมายหลักของเราบรรลุความสำเร็จได้ โดยที่การวัดผลแต่ละอย่างควรมีตัวเลขที่ชัดเจน เช่น 1-10 หรือค่าเปอร์เซ็นต์ที่ 1-100% ส่วนระยะเวลาในการวัดผลนั้นอาจขึ้นอยู่กับแผนหรือทีมงาน หากมีแผนงานระยะยาว อาจตั้งการวัดผลไว้ที่ 6 เดือน-1 ปี แต่หากองค์กรมีการปรับเปลี่ยนบ่อย อาจวัดผลทุกเดือน หรือทุกไตรมาส แต่โดยทั่วไปบุคลากรแต่ละคนจะสามารถวัดผลการทำงานของตัวเองได้เป็นประจำอยู่แล้ว





การนำ OKRs มาใช้กับองค์กร

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ OKRs กลายเป็นที่สนใจและถูกนำมาใช้กับหลาย ๆ องค์กรคือ บริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จในระดับโลก อย่าง Google ที่ได้นำเอาระบบนี้มาใช้ และมีการประกาศ OKRs แต่ละแผนให้ทุกคนได้รู้ เพื่อความโปร่งใสและยังเป็นแรงผลักดันให้พนักงานกล้าที่จะก้าวออกจาก comfort zone เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ รวมทั้งยังทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดและวางแผนเพื่อวัดผลการทำงานของตัวเอง

ส่วนในบ้านเราก็มีหลายบริษัทชั้นนำ ที่ได้นำเอาระบบ OKRs มาใช้กับองค์กร รวมถึง RS GROUP เองที่ใช้วิธีการนี้ในการประเมินความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน และมีการทบทวนผลงานทุกไตรมาส เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปรับแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งหัวหน้างานยังสามารถร่วมแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้มีผลการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรเติบโตและก้าวไปข้างหน้า สมกับ motto ที่ว่า Passion to Win หรือแรงผลักดันไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่นั้นเอง

สรุปจุดเด่นของ KPI และ OKRs

อ่านมาถึงตรงนี้คงจะพอเห็นภาพกันแล้วใช่ไหมว่า KPI และ OKRs เหมือน และต่างกันอย่างไร กล่าวโดยสรุปก็คือ ทั้งสองตัวมีหน้าที่ในการวัดผลของการทำงานเหมือนกัน แต่ KPI เป็นการกำหนดเป้าหมายจากผู้บริหารมาสู่พนักงานในลักษณะ top down แต่มีข้อดีตรงที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนและผลออกมาเป็นตัวเลขซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบ คำนวณต่อได้ง่าย ซึ่งแตกต่างจาก OKRs ที่มีความหลากหลายและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแลกเปลี่ยนเป้าหมาย ในลักษณะ two way ซึ่งตรงจุดนี้ถือว่าได้เปรียบเพราะผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับตัวงานมากกว่า ย่อมมองเห็นปัญหา ทราบปัญหาที่แท้จริงขององค์กร และตั้งเป้าหมายเพื่อไปเติมเต็มจุดบอด หรือสิ่งที่ยังขาดไปขององค์กร เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจุดเด่นเหล่านี้ไปโดนใจหลายองค์กรระดับโลก เช่น Google, Twitter, Intel, Uber หรือผู้ให้บริการเครือข่ายใหญ่ ๆ อย่าง AIS และ DTAC ให้เลือกใช้ OKRs ด้วยเหมือนกันค่ะ

การวัดผลหรือการประเมินผลในการทำงานนั้น ส่งผลดีต่อองค์กรมากมายนับไม่ถ้วน องค์กรควรวัดประสิทธิภาพของการทำงาน หรือผลลัพธ์ที่ได้ เพื่อการวางแผนกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำงานต่อไป ซึ่งนอกจากจะมีประโยชน์กับบริษัทที่ได้วัดความสามารถของพนักงานแล้ว พนักงานเองก็ยังสามารถเห็นภาพรวมการทำงานที่ผ่านมา แล้วหาจุดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขตัวเองให้ดีขึ้นอีกด้วยค่ะ

ความแตกต่างของ OKRs และ KPI

ความแตกต่างของ OKR และ KPI สิ่งที่เราเห็นได้ชัดถึงความแตกต่างระหว่างการวัดผลทั้ง 2 ประเภทมีดังนี้

- OKRs จะไม่เชื่อมโยงกับผลตอบแทน ในขณะที่ KPI จะส่งผลโดยตรงกับผลตอบแทนของพนักงาน
- OKRs จะประกาศผลให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้ และจะมีการทบทวนบ่อยกว่า เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส ในขณะที่ KPI จะไม่มีการประกาศ และไม่มีการทบทวน ส่วนมากจะวัดผลปีละครั้ง
- OKRs จะมุ่งเน้นไปที่การทบทวนและปรับปรุงผลงานเพื่อเป็นแนวทางในการบรรลุความสำเร็จ
- OKRs มาจากการระดมความคิดของพนักงานผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ หรือ Bottom-up ในขณะที่ KPI จะเป็นการคิดแบบ

Top-down

บรรณานุกรม

- กิตติพัทธ์ จิรวาสวงศ์. (2563). โอเคอาร์ จากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ = OKRs playbook. กรุงเทพฯ : เกรท มีเดีย เอเจนซี.
- กิตติพัทธ์ จิรวาสวงศ์. (2562). OKRs @ Work บริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศด้วย OKRs. กรุงเทพฯ : เกรท มีเดีย เอเจนซี.
- Empeo. (2565). ทำไม OKRs จึงสำคัญและจะกลายเป็นเทรนด์ในอนาคต. [ออนไลน์]. สืบค้นวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.myempeo.com/blog/hrm/okr-is-a-future-trend>.

