หลักการโอเคอาร์ (OKR) กับการบูรณาการการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

OKR Principles (OKR) and Work Integration for Developing Government Organizations: A Case Study of the Thung Song Police Station in Nakhon Si Thammarat Province.

ธีระวุฒิ เทพเลื่อน

Theerawut Thepluan

Received: 13 March 2022, Revised: 20 April 2022, Accepted: 25 April 2022

บทคัดย่อ

การนำหลักการ OKR (Objectives and Key Results) หรือ“วัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ” มาประยุกต์ใช้ในองค์กรเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานที่อาศัยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติติงานในทุกระดับชั้นในการคิดวางเป้าหมายการทำงาน สร้างสรรค์กระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดผลการทำงานที่ประสบผลสำเร็จในระยะสั้น หลักการโอเคอาร์ (OKR) เป็นกระแสใหม่ของการนำมาใช้วางแผนการดำเนินงานขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานเอกชน

บทความนี้มุ่งนำเสนอการบูรณาการหลักการโอเคอาร์ (OKR) กับการพัฒนาการทำงานขององค์กรภาครัฐ โดยจัดปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคม โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์เพื่อหนุนเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกระบวนการศึกษาข้อปัญหาในการทำงาน การร่วมพัฒนาหลักการโอเคอาร์ (OKR) เพื่อแก้ไขและเสริมศักยภาพในการทำงาน และทดลองใช้หลักการโอเคอาร์ (OKR) ที่สร้างขึ้น

ผลการปฏิบัติการประเมินด้วยการทำแบบสอบถาม พบว่า 1. ด้านความเหมาะสม เห็นว่าการนำมาใช้หลักการโอเคอาร์เป็นหลักการที่ดี มีประสิทธิภาพสูง มีความน่าสนใจ และเหมาะสมในการบูรณาการกับการทำงานในปัจจุบัน 2. ด้านการดำเนินกิจกรรม ควรจัดอบรมกับเจ้าหน้าที่ทุกคนภายในในองค์กร และความมีระยะเวลาการดำเนินงานต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และควรเพิ่มหลักสูตรต่อเนื่องที่มีระดับความรู้และทักษะที่สูงขึ้น 3. ด้านข้อปัญหา พบว่า การนำหลักการโอเคอาร์ (OKR) ไปใช้ในอนาคตจะต้องคำนึงถึงโครงสร้างหน้าที่

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

ในองค์กร การมอบหมายงานที่ชัดเจน ความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน และดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator)

คำสำคัญ : หลักการโอเคอาร์, การพัฒนา, หน่วยงานภาครัฐ, ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

Abstract

The application of OKRs (Objectives and Key Results) or "Objectives and Key Results" principles in the organization is the development of work processes that rely on the cooperation of operators at all levels in goal-setting thinking. OKR Principles is a new trend in the implementation of corporate planning, particularly for private entities, in order to produce successful results in the short term.

The purpose of this article is to present the integration of OKR principles (OKR) with the development of public sector organizations through social development actions, development projects, and driving organizations to success according to OKR principles in order to improve the efficiency of operations at the Thung Song Police Station in Nakhon Si Thammarat Province. There is a process for studying problems in collaborative work in order to develop OKR principles to fix and improve working capacity, as well as to experiment with the created OKR principles.

The results of the questionnaire assessment revealed that 1. On the appropriateness front, the adoption of the OKR principle is a good principle with high efficiency, attractiveness, and suitability for integration with current work, 2. In terms of activities, all officers within the organization should be trained. There is also a period of continuous operation in order to see concrete results, and continuous courses with higher levels of knowledge and skills should be added, and 3. On the problem side, it was discovered that future implementation of OKRs (OKRs) must consider organizational structure, clear assignments, cooperation between supervisors and operators, and KPIs - Key Performance Indicators.

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

Keywords : OKR principles, Development, Government agencies, Key performance indicators

บทนำ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) จัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากเป็นกระบวนการทบทวนและตรวจสอบความสามารถในการทำงานรวมทั้งศักยภาพของพนักงานที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น แม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะไม่ช่วยพัฒนาทักษะใดโดยตรง แต่จะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อบอกกล่าวและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานในแต่ละบุคคลได้ นอกจากนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรควรต้องปรับปรุงเรื่องใด จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางอาชีพที่สำคัญขององค์กร

วิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดการการปฏิบัติงาน (Methods of Performance Appraisal and Management) มีด้วยกันหลากหลายวิธี งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางต่าง ๆ กันสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ด้วยเหตุนี้ การประยุกต์ใช้แนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจึงนำไปสู่ความสับสน และความรู้สึกท้อแท้และคับข้องใจของผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Gurbuz, S., & Dikmenli, p.108–138) การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงสามารถกล่าวได้ว่า ไม่มีวิธีที่ดีที่สุด

อย่างไรก็ตาม มีองค์ประกอบพื้นฐานบางประการที่คล้ายคลึงกันสำหรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดการการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ Niven and Lamorte (2016) พบว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดการการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมักมีความเชื่อมโยงกับการตั้งเป้าหมายชัดเจน ซึ่งจะล้อไปกับเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งของผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนจดจำได้และได้รับการยอมรับทั้งจากระบบการจัดการและพนักงานขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะมีองค์ประกอบย่อย เป็นต้นว่าการเชื่อมโยงการประเมินเข้ากับการให้รางวัล การทำงานร่วมกันของหัวหน้าและลูกน้องเพื่อระบุเป้าหมายงาน เป้าหมายของผลการปฏิบัติงานนิยามได้ชัดเจน

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

การส่งข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ประเมินเพื่อบ่งบอกประสิทธิภาพในการทำงานและความสอดคล้องของการประเมินงานตามข้อบังคับทางกฎหมาย

ปัจจุบันภาคเอกชนในประเทศไทยได้นำหลักการโอเคอาร์ (OKR) ซึ่งเป็น “นวัตกรรม” หรือ “เครื่องมือใหม่” มาใช้ในการบริหารงานและการวัดผลองค์กรอย่างแพร่หลาย ส่วนในภาครัฐซึ่งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) ซึ่งรู้จักกันเป็นอย่างดี คือ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator) เป็นเครื่องมือหลักที่ใช้วัดและประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญขององค์กร ทั้งนี้จุดสำคัญของดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator) คือ การวัดผลการทำงานออกมาเป็นตัวเลข ซึ่งแตกต่างจากหลักการโอเคอาร์ (OKR - Objective Key Result) หรือการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ ซึ่งเป็นเครื่องมือการสร้างกลยุทธ์และตั้งเป้าหมายและการหากิจกรรมกับวิธีวัดผล อย่างไรก็ตามก็ยังพบว่า ในภาครัฐเริ่มมีประยุกต์นำเอาหลักการโอเคอาร์มาบูรณาการการทำงานด้วย เช่น ในกลุ่มงานสร้างเสริมสุขภาวะของเกศินี ประทุมสุวรรณ (2562) การพัฒนาสถานศึกษาและรูปแบบการเรียนการสอนของ นภดล ร่มโพธิ์ (2564) โดยพบว่า การนำหลักการโอเคอาร์ (OKR) มาปรับใช้ในองค์กรดังกล่าวทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีมากยิ่งขึ้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่า การนำหลักการโอเคอาร์ (OKR) มาบูรณาการการทำงานองค์กรภาครัฐที่ยังคงต้องยึดดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator) เป็นเครื่องมือหลักที่ใช้วัดและประเมินผลการดำเนินงานจะมีแนวปฏิบัติในรูปแบบใด

ทั้งนี้ในการประยุกต์ใช้แนวคิดโอเคอาร์ (OKR) มีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรเพราะหลักการนี้จะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ช่วยตอกย้ำความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จคนในองค์กรควบคู่กับเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร การเกิดกิจกรรมที่กระตุ้นการตระหนักรู้นี้จะกลายเป็นตัวหนุนเสริมพลังการทำงานและช่วยผลักดันการพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ในการศึกษาการนำหลักการโอเคอาร์ (OKR) มาบูรณาการการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้ศึกษาได้ดำเนินการผ่านกระบวนการอบรมความรู้ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group) และการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผู้มีส่วนร่วมกิจกรรมโครงการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์เพื่อหนุนเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคม

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

หลักการโอเคอาร์ (OKR) หรือการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ

โอเคอาร์ (OKR - Objective Key Result) หรือการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนดผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นหรือไม่ (นภดล ร่มโพธิ์ 2559, หน้า 28)

Doerr (1999) ได้เสนอวิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จขึ้นในทศวรรษที่ 19 โดยวางรากฐานมาจากดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator) และบาลานซ์สกอร์การ์ด (Balanced Scorecard: BSC) ให้กลายเป็นระบบสำหรับการจัดการความสำเร็จหลัก (key result) บริษัท Intel เป็นบริษัทแรกที่รับแนวความคิดการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จมาใช้เพื่อเปลี่ยนผ่านบริษัทจากการผลิตชิปความจำไปเป็นการผลิตไมโครโพรเซสเซอร์ (Microprocessor) ซึ่งเป็นชิปที่ใช้เป็นหน่วยประมวลผลกลางของเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ เป็นเหตุให้บริษัทต้องเพิ่มความใส่ใจกับเรื่องสำคัญที่ต้องทำเป็นลำดับแรก ๆ เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จแล้วก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำในตลาด บริษัท Intel ประสบความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัทด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จเป็นครั้งแรก (Radonic, M. 2017, p.28-37)

อย่างไรก็ตาม Radonic กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จได้รับความนิยมมากขึ้นจากการที่บริษัท Google นำแนวคิดดังกล่าวไปใช้งานในปี 1999 ซึ่งในขณะนั้นการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จเป็นเครื่องมือหลักที่ Google ใช้บริหารจัดการองค์กรซึ่งผูกโยงกับความคิดเชิงวิเคราะห์ ความพยายามขยายความร่วมมือและการวางวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ ที่ Google นี่เอง การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จได้ผนวกเอาวิธีระเบียบวิธีการจัดการ ซึ่งช่วยให้หน่วยธุรกิจมุ้งเน้นความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด เนื่องจากระบบการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จใช้อย่างเต็มรูปแบบที่ Google จึงเชื่อกันว่าระบบนี้มีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับบริษัท เนื่องจากระบบเอื้อให้บริษัทมุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ดียิ่งขึ้นผ่านกฎ 70-20-10 ซึ่งนับเป็นส่วนต่อขยายของแนวคิดการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

ทุกวันนี้ สังเกตพบว่าบริษัทที่เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีจำนวนมาก ยกตัวอย่างเช่น Oracle, LinkedIn และบริษัทต่าง ๆ อีกนับไม่ถ้วนล้วนแต่ประยุกต์ใช้แนวคิดการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จในกระบวนการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจประจำวัน ส่วนหนึ่งก็เนื่องด้วยวัตถุประสงค์ในการตอกย้ำความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จพนักงานแต่ละบุคคลและการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จขององค์กร

กฎ 70-20-10 สามารถเพิ่มเติมอธิบายได้ว่า ร้อยละ 70 ของกิจกรรมต่าง ๆ ควรสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์หลักและโครงการที่สำคัญจริง ๆ ในขณะที่กิจกรรมอีกร้อยละ 20 ควรเป็นกิจกรรมซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการสนับสนุนและส่งเสริมวัตถุประสงค์ขององค์กรที่มีความสำคัญรองลงมา และส่วนที่เหลือร้อยละ 10 ควรเป็นกิจกรรมที่เป็นชี้วัดสุขภาพหรืองานที่จำเป็นซึ่งจะเอื้อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้โดยปราศจากอุปสรรคต่าง ๆ นอกจากนี้แล้ว การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จยังมีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการเสริมสมรรถนะทางด้านความโปร่งใสภายในองค์กรและการปรับเปลี่ยนกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้เป็นไปตามลำดับความสำคัญที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

หลักการโอเคอาร์ (OKR) กับการบริหารงานภาครัฐ

หลักการโอเคอาร์เป็นหลักการทำงานผ่านกระบวนการง่าย ๆ และให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนขององค์กร เพราะหัวใจหลักของโอเคอาร์อาจเป็นการที่สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าใจเป้าหมายที่ตรงกัน และรู้ภารกิจของตนเองอย่างชัดเจนที่จะช่วยผลักดันการทำงานของแต่ละส่วนให้ดีที่สุด และเมื่อทุกคนรับผิดชอบหน้าที่ของตัวเองได้อย่างดีที่สุด บรรลุเป้าหมายที่ตัวเองได้ตั้งไว้ พลังของทุกส่วนก็จะช่วยให้องค์กรบรรลุสู่ความสำเร็จและผลักดันองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จและก้าวไกลยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไปในอนาคต ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแนวคิดหลักการโอเคอาร์ (OKR) จะเห็นว่า หลักการนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่นิยมมุ่งให้บุคคลมีแนวคิดและตระหนักในการทำประโยชน์ต่อสังคม เน้นสังคมส่วนรวม (The Whole) คือมองว่าสังคมส่วนรวมเป็นระบบอันหนึ่งและภายในระบบจะประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ซึ่งยึดเหนี่ยวและมีความสัมพันธ์กัน เปรียบเทียบได้กับอวัยวะของร่างกายที่มีหน้าที่เฉพาะและทำงานสัมพันธ์เชื่อมโยงกับอวัยวะอื่น ๆ ของร่างกายเพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ ความอยู่รอดของชีวิต

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

เป็นที่ทราบกันดีว่า การบริหารงานของภาครัฐปัจจุบันผูกติดกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator) แต่พบว่ามีการปรับประยุกต์เอาหลักการโอเคอาร์ (OKR) เข้ามาเสริมกระบวนการการทำงานเพื่อพุ่งเป้าหมายไปสู่การพัฒนาที่ดีและการประสบความสำเร็จแล้วบ้าง ตัวอย่างเช่น การศึกษาของเกศินี ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 111-128) มีการประยุกต์ใช้หลักการโอเคอาร์กับโครงการเสริมสุขภาวะ เพื่อให้ผู้บริหารโครงการและคณะทำงานประเมินตนเองได้ และร่วมกันตั้งวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการและเป้าหมายของแหล่งทุน พร้อมกับปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว

จากการศึกษาพบว่า อุปสรรคสำคัญคือผู้บริหารโครงการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์ รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัด ซึ่งถ้ามีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ทำให้สามารถนำแนวคิดโอเคอาร์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารโครงการได้เป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารโครงการและคณะทำงานควรได้รับการอบรมด้านการพัฒนาข้อเสนอโครงการ การประเมินผล และการประยุกต์ใช้หลักการโอเคอาร์ด้วยเพื่อเป็นต้นทุนในการพัฒนา

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามแนว OBJECTIVES & KEY RESULTS (OKR) ของศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์ และคณะ (2562) ให้ความเห็นว่า หากนำหลักการโอเคอาร์มาใช้ในการบริหารงานด้านวิชาการจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้นเพราะโอเคอาร์เป็นการตั้งวัตถุประสงค์ตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องการแก้ไขหรือพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนในแต่ละด้าน โดยหาวิธีการพัฒนา แก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ หากทำสำเร็จย่อมจะสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยจะส่งผลดีโดยตรงต่อตัวผู้เรียนที่จะได้พัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น รวมถึงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียนอีกด้วย

การนำหลักการโอเคอาร์ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ต้องเริ่มจากการอธิบายทำความเข้าใจให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจเกี่ยวกับหลักการโอเคอาร์ จากนั้นออกแบบวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักให้สอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งองค์กร โดยสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจถึงวิธีการใช้

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

หลักการโอเคอาร์ ก่อนการนำไปปฏิบัติ ซึ่งมีขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการตั้งวัตถุประสงค์ (Objectives) และขั้นการหาผลลัพธ์หลัก (Key results) จากขั้นตอนการนำหลักการโอเคอาร์ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการสรุปได้ว่า เป็นการเริ่มต้นจากผู้อำนวยการโรงเรียนเพราะท่านเปรียบเสมือน CEO ของบริษัทตั้งวัตถุประสงค์หลักขึ้นมา แล้วส่งต่อวัตถุประสงค์หลักไปยังหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูตามลำดับ โดยให้ผู้บริหารในแต่ละระดับสร้างผลลัพธ์หลักสำหรับวัตถุประสงค์ทุกตัวที่สร้างขึ้นและจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักผู้บริหารในแต่ละระดับ กล่าวคือ ครูจะต้องสร้างโอเคอาร์ให้สอดคล้องกับหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องสร้างทีมโอเคอาร์ให้สอดคล้องกับหัวหน้าฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการจะต้องสร้างภาคส่วนโอเคอาร์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลัก (Main Objective) ของผู้อำนวยการโรงเรียน

นอกจากงานวิจัยของของศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์ และคณะแล้ว งานวิจัยนภดล ร่มโพธิ์ (2564) เรื่อง OKR กับการบริหารโรงเรียนได้ยกตัวอย่างการใช้ OKR ในโรงเรียนไว้ เมื่อครบไตรมาส ถ้าผลลัพธ์ไม่ถึงเป้าหมายที่ครูได้ตั้งไว้ก็สามารถมานั่งคุยกันตามลำดับขั้น เช่น สมมุติว่ามีหัวหน้าครูด้านภาษาไทย ก็คุยกับครูภาษาไทยว่า ทำไมนักเรียนขาดเรียนเยอะ ทำไมผลสอบภาษาไทยยังไม่ดีขึ้นตามที่ควรจะเป็น เป็นต้น เพื่อช่วยกันหาวิธีทางแก้ไขต่อไป แต่ถ้าผลลัพธ์ออกมาตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในไตรมาสหน้าก็สามารถเปลี่ยนโอเคอาร์ใหม่ที่ท้าทายกว่าเดิมและต้องทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบูรณาการหลักการโอเคอาร์ (OKR) กับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ในกระบวนการการพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการบูรณาการหลักการโอเคอาร์ (OKR) เพื่อหนุนเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการทำงานภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ

1. เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์ซึ่งเป็นการหนุนเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์ซึ่งเป็นการหนุนเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านการจัดกิจกรรม 3 กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

การดำเนินโครงการมีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 100 นาย แบ่งตามสายงาน ได้แก่ งานป้องกันปราบปราม งานสอบสวน งานจราจร งานสืบสวน และธุรการและงบประมาณการเงิน สายงานละ 20 คน และกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพ 2 ประการ คือ 1. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชร่วมพัฒนาสู่องค์กรที่ประสบความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์ และ 2. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชร่วมขับเคลื่อนองค์กรที่ประสบความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์

ด้านผลผลิต (Output) ของโครงการมี 2 ประการ คือ การพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์เพื่อหนุนเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชและการผลงานเผยแพร่ในเวทีสาธารณะ ส่วนด้านผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ คือ ผลสำเร็จของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งหมดเพื่อมุ่งประโยชน์ให้สถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชได้พัฒนาสู่องค์กรแห่งความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์ มีข้าราชการตำรวจได้ขับเคลื่อนสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชสู่องค์กรแห่งความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์ โดยมีรายละเอียดของการจัดกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมอบรมความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาการทำงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักการโอเคอาร์ (OKR) และอบรมเชิงปฏิบัติการ Reskill-Upskill เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่โรงพักค่านิยมหลัก COPS มีการอบรมให้ความรู้ และจัดสนทนากลุ่มเฉพาะใช้เวลาจัดกิจกรรมกลุ่มละ 30 นาที มีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้คอยจุดประเด็นคำถามเกี่ยวกับภาระงานและอุปสรรคปัญหาในการทำงาน และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้เพื่อรู้จักตัวเอง ชุมชนและบริบทในการทำงาน และบอกอุปสรรคปัญหาในการทำงานของตนเองตามสายงาน จากนั้นจึงมีการนำเสนอผลของการนำเสนอข้อปัญหาในแต่ละกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของโอเคอาร์ที่ว่า ผู้ใช้หลักการโอเคอาร์ควรรู้จักลักษณะงาน ปัญหาภาพรวมขององค์กร มิใช่แค่เพียงการมุ่งพัฒนางานของตัวเอง เพื่อให้การวางเป้าหมายของโอเคอาร์เป็นแนวทางเดียวกัน

จากกระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ(Focus group) สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาเป็นข้อมูลภาระงานและอุปสรรคของการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจแบ่งตามสายงานดังแสดงในตารางที่ 1

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

ตารางที่ 1 ข้อมูลภาระงานและอุปสรรคของการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งตามสายงาน

สายงาน	ภาระงาน	ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
ป้องกันและปราบปราม	1. ออกตรวจป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน 2. การถวายความปลอดภัย 3. การช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่าง ๆ 4. การจับกุมตาม พรบ. ที่มีโทษทางอาญา 5. ขับเคลื่อนตัวชี้วัด (KPI) 6. กำหนดแผนเผชิญเหตุต่าง ๆ 7. สนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ที่ร้องขอ 8. ออกระงับเหตุเมื่อมีการแจ้งเหตุ	1. เครื่องมืออุปกรณ์ไม่พร้อม /ไม่เพียงพอ 2. เชื้อเพลิงน้ำมันไม่พอ ไม่สามารถออกตรวจในพื้นที่ได้ทั่วถึง 3. กำลังพลไม่พอกับภาระงาน 4. ใช้กำลังพลซ้ำซ้อน มีภาระงานซ้อน 5. การจัดจำนวนกำลังพลไม่สมดุล บางแผนกมีจำนวนมากเกินไป 6. การตั้งจุดตรวจจุดสกัด มีปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์ในการตรวจปัสสาวะ 7. ขาดความชำนาญในการทำงาน 8. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานไม่ได้รับการปกป้องและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา
สอบสวน	1. แจ้งความ 2. รับแจ้งความออนไลน์	1. การฉ้อโกงทางระบบออนไลน์มีจำนวนมากยิ่งขึ้น ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจได้ 2. พนักงานสอบสวนไม่มีความเชี่ยวชาญ 3. ปริมาณงานเยอะกว่าจำนวนบุคลากร 4. การรับเลขคดีมีระบบ KPI มาควบคุมจำนวน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกับประชาชน เสี่ยงต่อการถูกร้องเรียน
สืบสวน	1. ทำการเก็บพยานหลักฐาน สืบหาข้อมูล วิเคราะห์ 2. สืบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด 3. จัดเก็บข้อมูลผู้มีอิทธิพลในพื้นที่แกนนำทางการเมือง 4. จัดทำข้อมูลกลุ่มผู้ขัดแย้งในพื้นที่	1. พยานหลักฐานถูกทำลาย ไม่สามารถเก็บหลักฐานได้ 2. ระบบสืบค้น เทคโนโลยี ยังไม่ทันสมัย 3. ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้นำท้องถิ่นและประชาชนในท้องที่ 4. กำลังพลไม่เพียงพอต่อภาระงาน 5. งบประมาณในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

งานธุรการและงบประมาณการเงิน	1. รับ-ส่งหนังสือ 2. บริหารงานกำลังพล 3. บริหารงานงบประมาณการเงิน 4. จัดทำเอกสารต่าง ๆ และแฟ้มงาน 5. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในองค์กร 6. จัดทำการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนยศ 7. ดูแลสวัสดิการบ้านพัก 8. จัดทำงานพัสดุ ค่าสาธารณูปโภค	1. ระบบงานล้าหลัง 2. บุคลากรไม่เพียงพอ 3. เครื่องมือขาดแคลน 4. งบประมาณที่รับจัดสรรไม่เพียงพอ 5. บุคลากรขาดความชำนาญ 6. บุคลากรขาดความชำนาญในงานเฉพาะทาง

2. กิจกรรมการประเมินสภาพองค์กรอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) เพื่อสร้างหลักการโอเคอาร์ (OKR) เป็นกิจกรรมที่นำภาระงานและอุปสรรคปัญหาจากการทำงานมาสร้างหลักการโอเคอาร์ (OKR) ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละสายงาน กิจกรรมนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละสายงานร่วมกันแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และวางเป้าหมายของการทำงาน คือ O (Object) และร่วมกันคิดแนวปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงค่านิยมหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ COPS (C-Competency สมรรถนะ O-Overall สุจริตเป็นธรรม F-Fairness P-People oriented ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ S-Service mind บริการด้วยใจ) เป็นสำคัญด้วย

ในการจัดกิจกรรมนี้ ทำให้ทั้ง 5 สายงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถกำหนด หลักการโอเคอาร์ (OKR) อันเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจนนำไปสู่ความเป็นโรงพักค่านิยมหลัก COPS ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักการโอเคอาร์ (OKR) ในสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

O (Object)	KRs (Key Results)	กิจกรรม
งานปราบปราม		
O: พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการระงับเหตุ	KR 1: บุคลากรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระงับเหตุเพิ่มขึ้นร้อยละ 90	จัดทำคู่มือแผนเผชิญเหตุ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

O (Object)	KRs (Key Results)	กิจกรรม
	KR 2: ลดข้อผิดพลาดเกี่ยวกับงานระงับเหตุได้ร้อยละ 10	
งานสอบสวน		
O: พัฒนาประสิทธิภาพงานสืบสวน	KR 1: ผู้มาใช้บริการรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการงานสอบสวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 80	ผลิตสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อประชาสัมพันธ์กระบวนการและระยะเวลาดำเนินงานหลังรับแจ้งความ 3 ประเภท คือ คดีจราจร คดีอาญา และรับแจ้งลงบันทึกประจำวันไว้เป็นหลักฐาน
	KR 2: ลดข้อผิดพลาดเกี่ยวกับกระบวนการงานสอบสวนได้ร้อยละ 5	
	KR 3: ผู้มาใช้บริการงานสอบสวนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการพนักงานสืบสวนร้อยละ 80	
งานจราจร		
O: ประชาชนในพื้นที่อำเภอทุ่งสงมีวินัยและเคารพกฎจราจร	KR 1: ประชาชนมีความรู้เรื่องวินัยและกฎระเบียบจราจรเพิ่มขึ้นร้อยละ 90	จัดโครงการรณรงค์ความรู้เกี่ยวกับวินัยและกฎ ระเบียบงานจราจร
	KR 2: จำนวนผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการจราจรลดลงร้อยละ 10	
งานสืบสวน		
O: พัฒนาประสิทธิภาพติดตามกระบวนการจับกุมผู้กระทำความผิด	KR 1: จำนวนสมาชิกเครือข่ายงานสืบสวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5	จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสืบสวน ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสืบสวน และการสร้างเครือข่ายงานสืบสวน
	KR 2: บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสืบสวนผู้กระทำความผิดเพิ่มขึ้นร้อยละ 80	

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

O (Object)	KRs (Key Results)	กิจกรรม
งานธุรการและงบประมาณการเงิน		
O: การเบิกจ่ายงบประมาณบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	KR 1: การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด	จัดทำแผนประชาสัมพันธ์กระบวนการทำงานและระยะเวลาการเบิกจ่าย
	KR 2: กระบวนการงานงบประมาณเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	

3. กิจกรรมรณรงค์โรงพักค่านิยม COPS (C-Competency สมรรถนะ O-Overall สุจริตเป็นธรรม F-Fairness P-People oriented ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ S-Service mind บริการด้วยใจ) เป็นการคัดเลือกกิจกรรมสืบเนื่องจาก OKR ที่สายงานทั้ง 5 สายงานได้ร่วมกำหนดขึ้น จำนวน 5 กิจกรรมและมอบหมายให้แต่ละสายงานทดลองทำกิจกรรมเพื่อทำให้เห็นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจากการนำหลักการ OKR ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ 1. กิจกรรมจัดทำแผนรองรับการเผชิญเหตุและซ้อมแผนรับมือ 2. ผลิตสื่ออินโฟกราฟิกแสดงกระบวนการและระยะเวลาดำเนินงานหลังรับแจ้งความ 3 ประเภท คือ คดีจราจร คดีอาญา และรับแจ้งลงบันทึกประจำวันไว้เป็นหลักฐาน 3. จัดโครงการรณรงค์ความรู้เกี่ยวกับวินัยและกฎระเบียบงานจราจร 4. จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสืบสวน ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสืบสวน และการสร้างเครือข่ายงานสืบสวน 5. จัดทำแผนประชาสัมพันธ์กระบวนการทำงานและระยะเวลาการเบิกจ่าย

การประเมินประสิทธิภาพในการบูรณาการหลักการโอเคอาร์ (OKR) กับการทำงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

การประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการเป็นการเก็บแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหลังจากได้เห็นผลการดำเนินงานซึ่งเกิดจากการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานผ่านหลักการโอเคอาร์ 5 กิจกรรม ได้แก่ 1. จัดทำคู่มือแผนเผชิญเหตุ 2. ผลิตสื่ออินโฟกราฟิกแสดงกระบวนการและระยะเวลาดำเนินงานหลังรับแจ้งความ 3 ประเภท คือ คดีจราจร คดีอาญา และรับแจ้งลงบันทึกประจำวันไว้เป็นหลักฐาน 3. จัดโครงการรณรงค์ความรู้เกี่ยวกับวินัยและกฎ ระเบียบงานจราจร 4.จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสืบสวน ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสืบสวน

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

และการสร้างเครือข่ายงานสืบสวน 5. จัดทำแผนประชาสัมพันธ์กระบวนการทำงานและระยะเวลาการเบิกจ่าย

การเลือกประชากรเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บริหารงานสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 4 นาย 2. เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติการสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 225 นาย และ 3. ประชาชนผู้ใช้บริการสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งนำข้อมูลประชากรในอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นจำนวน 112,121 คน ผู้รับผิดชอบโครงการมีการกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจะใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่[1] โดยมีค่าระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.5 (ร้อยละ 5) และค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามวิธีการคำนวณ **n=N/(1+Ne2)** ทำให้ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ เป็น 1. เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บริหารงานสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 4 นาย 2. เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติการ สถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 144 นาย และ 3. ประชาชนผู้ใช้บริการสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 400 คน

แสดงให้เห็นความพึงพอใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานผ่านหลักการโอเคอาร์ 5 กิจกรรมของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ใน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้ที่ต้องนำเอาหลักการโอเคอาร์ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานมีการแสดงความเห็นในแนวทางเดียวกันคือ หลักการโอเคอาร์มีส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงาน แต่ยังมีขั้นตอนที่ต้องเรียนรู้ ผลจากสถิติจากกลุ่มประชาชนแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกทันสมัย และเอื้อประโยชน์ ในการใช้บริการ แต่ยังเห็นว่า ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมต่อการแสดงความต้องการ หรือความคิดเห็นอยู่

ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักการโอเคอาร์ (OKR) กับการทำงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นแนวทางการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการนำหลักการโอเคอาร์ (OKR) ไปใช้ในอนาคต 3 ประการ คือ 1. หลักการโอเคอาร์เป็นหลักการที่ดี มีประสิทธิภาพสูง มีความน่าสนใจ และเหมาะสมในการบูรณาการกับการทำงานในปัจจุบัน

[1]Yamane, Taro, Statistics, **An introductory Analysis**, 2nd, (New York: Harper and Row, 1967), p.886.

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

2. ควรจัดอบรมกับเจ้าหน้าที่ทุกคนภายในในองค์กร และความมีระยะเวลาการดำเนินงานต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และควรเพิ่มหลักสูตรต่อเนื่องที่มีระดับความรู้และทักษะที่สูงขึ้น 3. การนำหลักการโอเคอาร์ (OKR) ไปใช้ในอนาคตจะต้องคำนึงถึงโครงสร้างหน้าที่ในองค์กร การมอบหมายงานที่ชัดเจน ความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน และดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator)

สรุปผลการศึกษา

การบูรณาการหลักการโอเคอาร์ (OKR) กับการพัฒนาการทำงานขององค์กรภาครัฐ โดยจัดปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคม โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามหลักการโอเคอาร์เพื่อหนุนเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกระบวนการศึกษาข้อปัญหาในการทำงาน การร่วมพัฒนาหลักการโอเคอาร์ (OKR) เพื่อแก้ไขและเสริมศักยภาพในการทำงาน และทดลองใช้หลักการโอเคอาร์ (OKR) ที่สร้างขึ้น ผ่านการจัดกิจกรรม 3 กิจกรรม คือ

1. กิจกรรมอบรมความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาการทำงานของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักการโอเคอาร์ (OKR) เพื่อเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับลักการโอเคอาร์ (OKR) แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. อบรมเชิงปฏิบัติการ Reskill-Upskill เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่โรงพักค่านิยมหลัก COPS ดำเนินกิจกรรมด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะทำให้ได้ข้อปัญหาในการทำงานและร่วมกันแสดงความเห็น เพื่อกำหนดหลักการโอเคอาร์ของหน่วยงาน

3. กิจกรรมรณรงค์โรงพักค่านิยม COPS (C-Competency สมรรถนะ O-Overall สุจริตเป็นธรรม F-Fairness P-People oriented ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ S-Service mind บริการด้วยใจ) ทดลองใช้หลักการ OKR เพื่อทำให้เห็นประสิทธิภาพและแนวทางแก้ไข

ผลการปฏิบัติการประเมินด้วยการทำแบบสอบถาม พบว่า 1. ด้านความเหมาะสม เห็นว่าการนำมาใช้หลักการโอเคอาร์เป็นหลักการที่ดี มีประสิทธิภาพสูง มีความน่าสนใจ และเหมาะสมในการบูรณาการกับการทำงานในปัจจุบัน 2. ด้านการดำเนินกิจกรรม ควรจัดอบรมกับเจ้าหน้าที่ทุกคนภายในในองค์กร และความมีระยะเวลาการดำเนินงานต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นผลการ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และควรเพิ่มหลักสูตรต่อเนื่องที่มีระดับความรู้และทักษะที่สูงขึ้น 3. ด้านข้อปัญหา พบว่า การนำหลักการโอเคอาร์ (OKR) ไปใช้ในอนาคตจะต้องคำนึงถึงโครงสร้างหน้าที่ในองค์กร การมอบหมายงานที่ชัดเจน ความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน และดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator)

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบูรณาการหลักการโอเคอาร์เพื่อประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพพบข้อเสนอ 3 ประการ คือ 1. เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับบริหาร สถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องการให้มีการอบรมความรู้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น เพิ่มแนวทางเกี่ยวกับการบูรณาการหลักการโอเคอาร์สู่การปฏิบัติงานจริง การบูรณาการหลักการโอเคอาร์กับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator) และเพิ่มกิจกรรมตามหลักการโอเคอาร์เพื่อให้มีประสิทธิภาพในภาพรวมมากขึ้น 2. เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติการ สถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เห็นว่าหลักการโอเคอาร์สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง แต่ทุกคนในองค์กรทุกระดับปฏิบัติการต้องเป็นผู้ร่วมกันพัฒนาหลักการโอเคอาร์เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ สามารถเกิดและขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม 3. ประชาชนผู้ใช้บริการ สถานีตำรวจภูธรทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ยังไม่รู้จักหลักการโอเคอาร์แต่เห็นว่ากิจกรรมที่เกิดขึ้นตามหลักการโอเคอาร์มีส่วนสนับสนุนให้การทำงานของตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการบูรณาการหลักการโอเคอาร์กับการทำงานของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครศรีธรรมราช ทำให้เห็นว่า หลักการสำคัญของการบูรณาการคือ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานที่ในทุกระดับชั้นในการสะทอนสภาพปัญหา อุปสรรคในการทำงาน การวางเป้าหมายการความสำเร็จในทำงาน สร้างสรรค์กระบวนการทำงาน เพราะกระบวนการความร่วมมือที่กล่าวมานั้น จำเป็นต้องใช้ความตั้งใจแน่วแน่ในการลงมือปฏิบัติเป็นตัวขับเคลื่อนนั่นเอง ทั้งนี้การใช้หลักการโอเคอาร์สามารถนำไปปรับใช้เพื่อหนุนเสริมประสิทธิภาพของการทำงานได้ทันที โดยทำควบคู่ไปกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI - Key Performance Indicator) ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติที่หน่วยงานภาครัฐยังคงต้องปฏิบัติเป็นแบบแผน

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

บรรณานุกรม

เกศินี ประทุมสุวรรณ. (2562). **การประยุกต์ใช้แนวคิด OKR กับโครงการสร้างเสริมสุขภาวะ.** วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์. ปีที่ 38 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม): 111-128.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศักดิ์. (2546). **การคิดเชิงบูรณาการ.** กรุงเทพมหานคร: ซัคเซส มีเดีย.

ดัวร์, จอห์น. (2562). **ตั้งเป้าชัด วัดผลได้ด้วย OKR.** แปลโดย ดไนยา ตั้งอุทัยสุข. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นภดล ร่มโพธิ์. (2559). **การวัดผลการปฏิบัติงานองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันท์นัทธฉัตร ศรีวิเศษ. (2558). **การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.** การ ค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์, สวพร บุญญผลานันท์ และเกรียงไกร สัจจะหฤทัย. (2562). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามแนว OBJECTIVES & KEY RESULTS (OKR).** วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม): 258-272.

อำนวยวิทย์ ชูวงษ์. (2564). **แนวทางศึกษาสังคมวิทยาตามทฤษฎีของสร้างและหน้าที่.** ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกร์มหาวิทยาลัย. http://www.library.polsci.chula.ac.th/dl/6bc7decf15d25fdef8f905f93fd64388

Doerr, J. (1999). **Measure what matters.** London: Penguin.

Gurbuz, S., & Dikmenli, O. (2007). **Performance appraisal in public organizations: An empirical study.** *Magazine of Management Practice*. 13(1): 108–138.

Niven, P.R. and Lamorte, B. (2016). **Objectives and Key Results: Driving Focus, Alignment, and Engagement with OKR.** New Jersey: John Wiley & Sons.

Radonic, M. (2017). **OKR system as the reference for personal and organizational objectives.** Econophysics, Sociophysics & Other Multidisciplinary Sciences Journal. 7(2): 28–37.

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : theerawutthepluan@gmail.com

Wodtke, C. (2016). **Radical focus: Achieving your most important goals with objectives and key results.** Oklahoma City: Cucina Media.

ผู้เขียน

พันตำรวจเอกธีระวุฒิ เทพเลื่อน

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
E-mail: theerawutthepluan@gmail.com