



**การจัดการกับการ
เปลี่ยนแปลงในยุค
ปัจจุบัน
(Change Management
for New Normal)**

By British Standard Institute (BSI)



สำรวจแนวความคิดเรื่อง “การเปลี่ยนแปลง”

คุณกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเรื่องอะไร?

คุณสังเกตเห็นสัญญาณการเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือไม่?

คุณพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่?

ผู้บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?



คุณเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือไม่?

คุณอยากเป็นผู้นำหรือไม่?

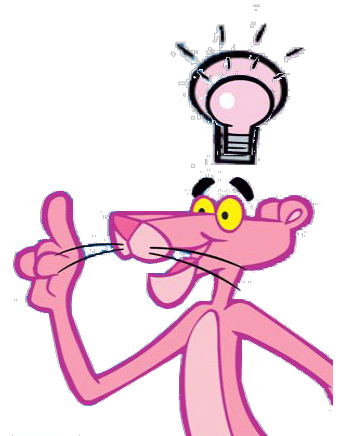
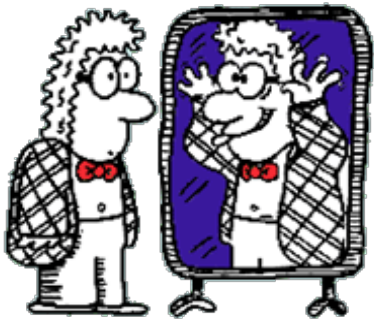
คุณชอบเรื่องการเปลี่ยนแปลงหรือไม่?

คุณคิดว่า “การเปลี่ยนแปลงตัวเองกับการเปลี่ยนแปลงผู้อื่น ง่ายกว่ากัน”?

ประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงคืออะไร?



เรียนรู้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง



เห็นตัวเอง - เข้าใจตัวเอง ทางเลือกเป็นของคุณ



เปลี่ยนความคิด...
การกระทำเปลี่ยน

ทำไมต้องสนใจการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

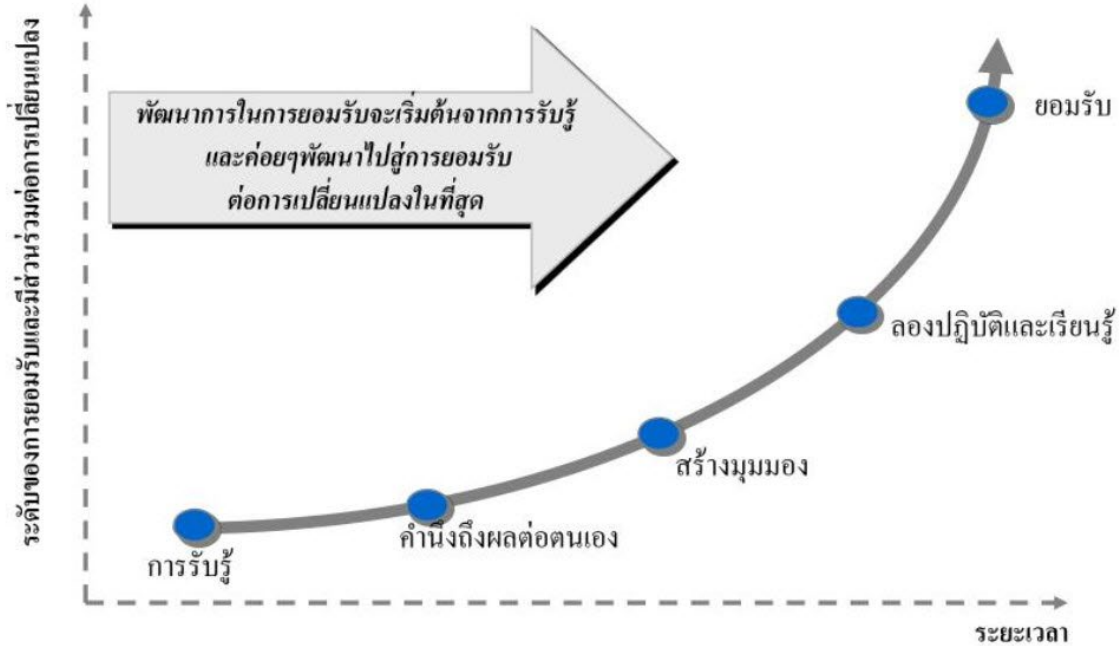
การเปลี่ยนแปลงผู้นำ



"องค์กรของคุณเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด?"

แนวทางในการดำเนินงาน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงจะช่วยในการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรเกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ระดับการพัฒนาการในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง หรือ *Commitment Curve*



ความรู้สึกเชิงลบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง

มองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องไม่ดี

ไม่อยากเปลี่ยนแปลงเพราะกังวลกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

จินตนาการแต่ความกลัวที่จะต้องเปลี่ยนแปลง

คิดว่าไม่ยุติธรรมที่ตัวเองต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลง

ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเพราะรู้สึกไม่คุ้นเคย

ไม่แน่ใจว่าทีมงานจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

เครียด ทุกข์ใจ กับอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น

เทคนิคการจัดการอารมณ์เชิงลบ

- ค้นหาประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง
- เผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
- ปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้เป็นเชิงบวก
- สร้างทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น



เทคนิคการจัดการอารมณ์เชิงลบ



ความรู้สึกเชิงลบของทีมงานต่อการเปลี่ยนแปลงคือเรื่องใด?



สาเหตุที่เกิดความรู้สึกนี้เป็นเพราะเหตุใด?



คุณทำให้ทีมงานจัดการอารมณ์เชิงลบได้อย่างไร?



คาดหวังผลลัพธ์เรื่องใด?

“ ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร คุณต้องเปลี่ยนแปลงที่
ตัวบุคคลเป็นอย่างแรกและบางครั้งมันหมายความว่า
คุณต้องเปลี่ยนแปลงตัวคุณเองด้วยเช่นกัน”

***“ ความสำเร็จอันยาวนานต้องมาจากการ
เปลี่ยนแปลงที่คนแต่ละคนเสียก่อน
แล้วองค์กรจึงค่อยเปลี่ยนแปลงตาม”***



ความท้าทายของการเป็นผู้นำในการ เปลี่ยนแปลงองค์กร

ขนาดของการเปลี่ยนแปลง

อัตราของการเปลี่ยนแปลง

ความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้

ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลง

ประเด็นที่สำคัญที่สุดของการเปลี่ยนแปลง

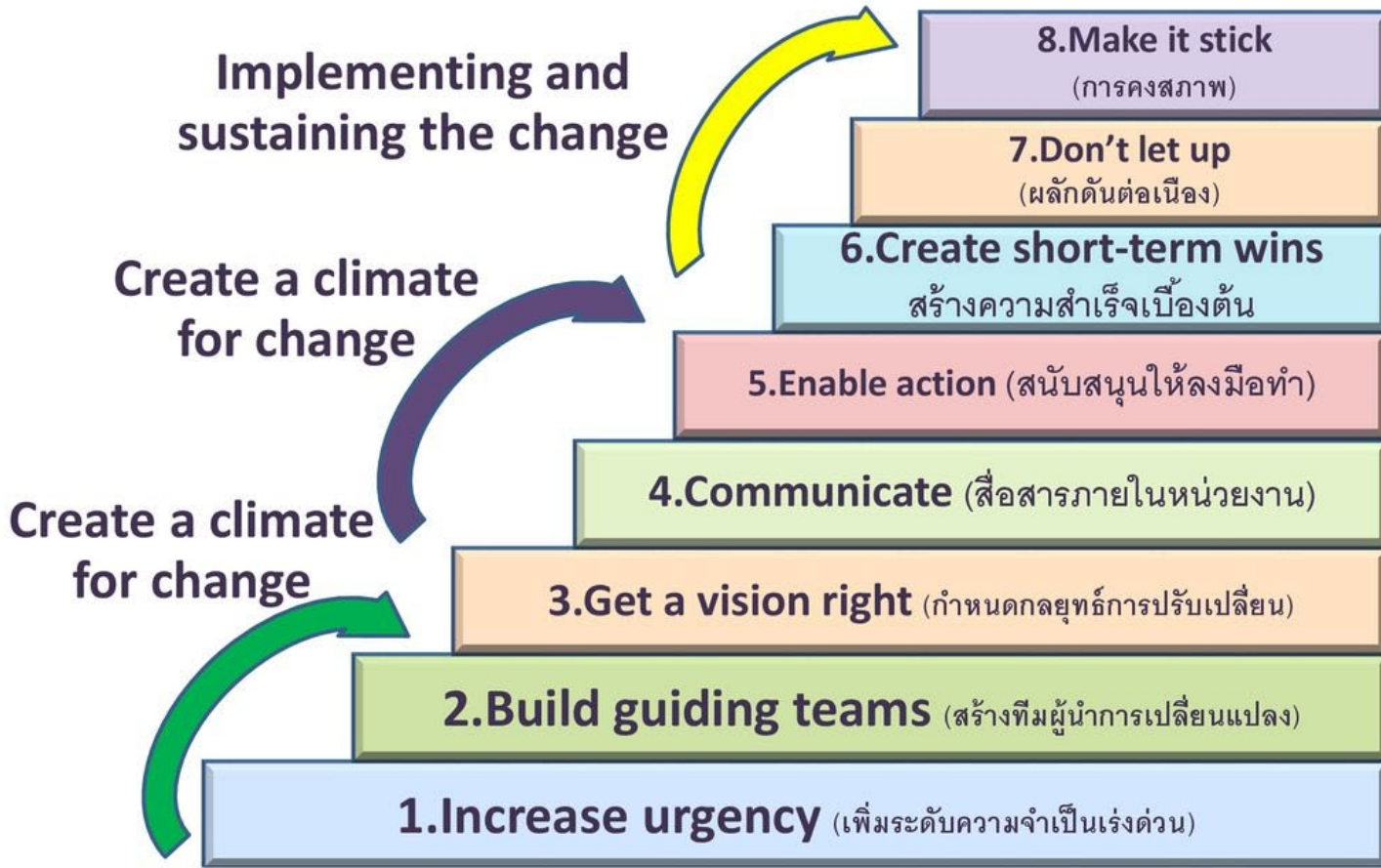


การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

- สร้างความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง
- สร้างทีมงานรองรับ
- สร้างวิสัยทัศน์ใหม่
- มุ่งเน้นการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ
- เพิ่มอำนาจให้ผู้อื่นร่วมตัดสินใจ
- วางแผนงานอย่างมีระบบ
- ปลุกฝังแนวทางใหม่ๆ



8ขั้นตอนในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (John Kotter)



WORKSHOP 2

การกำหนดแผนงานสร้างการเปลี่ยนแปลง



คุณ จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน
เรื่องอะไร?



กิจกรรมสำคัญที่คุณเลือกที่จะ
เปลี่ยนแปลง



กำหนดขั้นตอนคร่าวๆของการ
ดำเนินการ



ตั้งใจไปลงมือทำเมื่อไร?

คุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เชื่อมั่นในตัวเอง

ทัศนคติเชิงบวก

มีความรับผิดชอบ

สามารถจูงใจผู้อื่น

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



การเตรียมความพร้อมให้ทีมงานไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง

เปลี่ยนกระบวนการทำงานเมื่อมีโอกาส



ให้พนักงานได้รับงานใหม่ๆ



กำหนดเป้าหมายที่ยืดขยายออกไป



อย่าให้มีใครรู้สึกสบายๆนานเกินไป



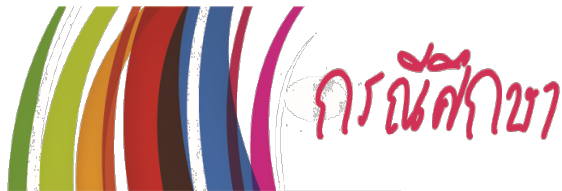
กำจัดความรู้สึกเกี่ยวกับยศหรือตำแหน่งออกไป



การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

- ผลกระทบทั้งด้านดีและด้านไม่ดี
- สร้างความเชื่อมั่นให้ทีมงาน
- บอกเล่าวิสัยทัศน์ที่มีพลัง
- รับฟังปัญหา/อุปสรรคอย่างตั้งใจ
- กระตุ้นให้เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง
- ประเมินประโยชน์ที่จะได้รับ



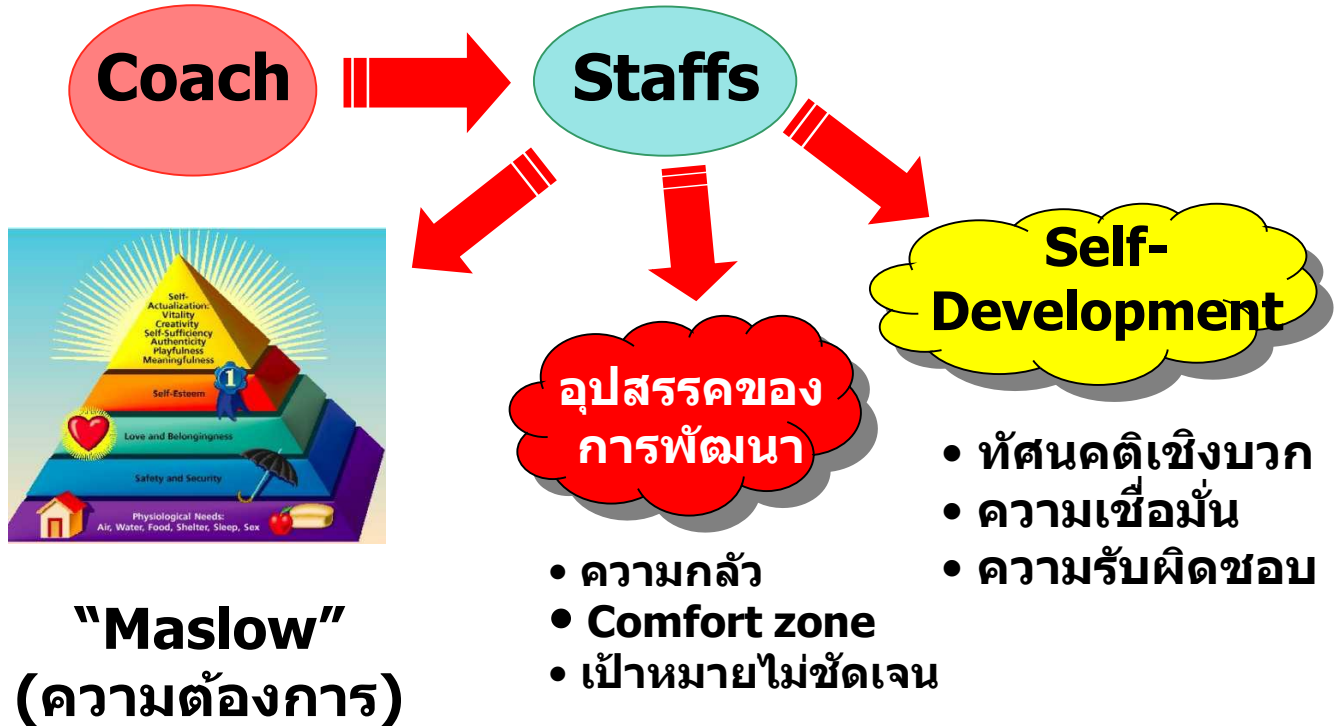


ผู้นำการเปลี่ยนแปลง



“คุณบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?”

ผู้นำในฐานะโค้ช....จูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง



การสอนให้พนักงานจัดการกับการเปลี่ยนแปลง

ทำให้เขามองเห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

กระตุ้นให้เขามองเห็นประโยชน์และอยากเปลี่ยนแปลง

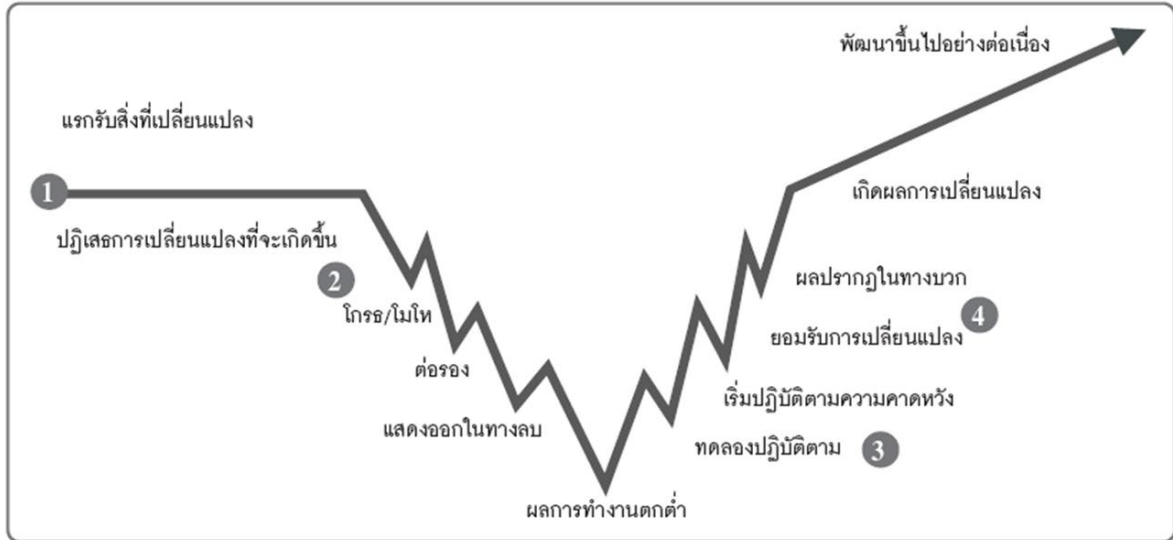
จูงใจให้เขากำหนดเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลง

ทำให้เขาก้าวลงมือทำด้วยตัวเอง

ทำให้เขายอมรับในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

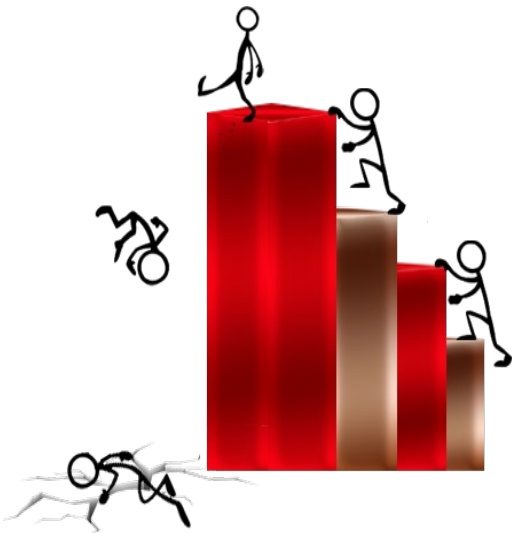


พฤติกรรมของมนุษย์เมื่อพบการเปลี่ยนแปลง



รูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

พนักงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ ถ้า.....



ได้รับการอธิบายอย่างถูกต้อง

ถูกคาดหวังไว้ล่วงหน้า

สามารถรับมือไหว

เป็นการมีส่วนร่วมแทนที่จะเป็นการบังคับ

ทำให้มันเป็นกิจวัตรประจำวัน

การทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตัวเอง



พนักงานที่จะเปลี่ยนแปลงชื่อ.....



เรื่องที่ยากให้เขาเปลี่ยนแปลงตัวเองคือ.....



เทคนิคที่เลือกใช้ในการสอนงานเขาคืออะไร?



คาดหวังผลลัพธ์อย่างไร?



ตั้งใจไปลงมือทำเมื่อไร?

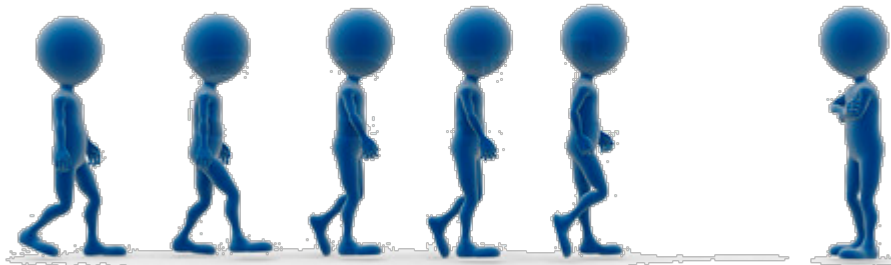
ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

การทำให้ทีมมองเห็นปัญหาและอุปสรรคให้ชัดเจน

การกระตุ้นให้ทีมงานลงมือทำการแก้ไข

การช่วยเหลือให้ทีมปฏิบัติงานให้สำเร็จ

การสร้างแนวความคิดด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง



ประโยชน์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลง

เตรียมพร้อมกับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

พัฒนาให้ทีมงานคุ้นเคยกับเรื่องการเปลี่ยนแปลง

ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของการพัฒนาทีมงานและองค์กร

กำจัดข้อผิดพลาดให้เหลือน้อยที่สุด

ดำรงไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ

ผ่านวิกฤตการเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว

เกิดความภาคภูมิใจในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



“องค์กรที่ดีควรเตรียมความพร้อมที่จะ
รับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ”



ผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....
เป็นที่ต้องการขององค์กร

Reasons to choose BSI.

Relevant

We're the business standards company that helps organizations by improving performance, managing risk more effectively and enabling sustainable growth.

Over 100 years' experience

The world's first National Standards Body and a founding member of ISO.

Leading Global Standards Creation Body

We shape British (BS), European (EN), International (ISO), Publicly Available Specifications (PAS) and Private Standards.

Our Assessors

BSI invest heavily in recruiting and developing the best assessors, who score, on average, 9.2/10 in our Global Client Satisfaction Survey.

The BSI Assurance Mark.

BSI Assurance Mark provides international recognition, associating your organization with excellence and best practice, and provides credibility to your key marketing messages.



What we do...



Contact Information

Address: BSI Group (Thailand) Co., Ltd.
127/25 Panjathani Tower, 24th Fl.
Nonsee Road, Chongnonsee, Yannawa,
Bangkok 10120

Tel: 02 294 4889-92

Fax: 02 294 4467

Email: infothai@bsigroup.com

Web: www.bsigroup.com/en-th

bsi.

...making excellence a habit.[™]