

ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

อ.ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic

Development Consultant



<http://www.entrainig.net>



www.pakornblog.com

สำรวจแนวความคิดเรื่อง “การเปลี่ยนแปลง”

- ★ คุณกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเรื่องอะไร?
- ★ คุณสังเกตเห็นสัญญาณการเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือไม่?
- ★ คุณพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่?
- ★ ผู้นำบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?

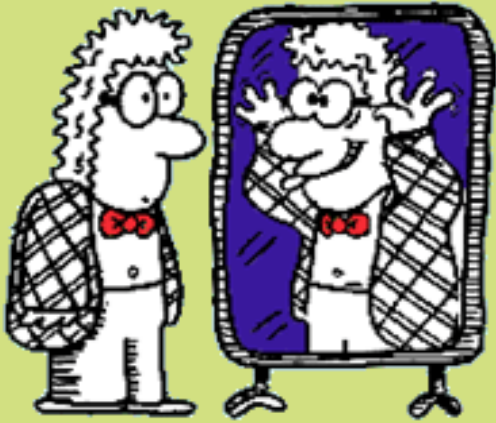


คุณเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือไม่?

- ★ คุณอยากเป็นผู้นำหรือไม่?
- ★ คุณชอบเรื่องการเปลี่ยนแปลงหรือไม่?
- ★ คุณคิดว่า “การเปลี่ยนแปลงตัวเองกับการเปลี่ยนแปลงผู้อื่น ง่ายกว่ากัน”?
- ★ ประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงคืออะไร?



เรียนรู้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง



เห็นตัวเอง - เข้าใจตัวเอง

ทางเลือกเป็นของคุณ



เปลี่ยนความคิด...
การกระทำเปลี่ยน



แนวทางการฝึกอบรม

- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)
- การ Coaching เพื่อให้ทุกคนเห็นตัวเอง
- การบรรยายเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนมุมมอง
- ทุกคนคิดถึงศักยภาพของตัวเองเพื่อดึงออกมาใช้
- ฟัง คิด ถาม เขียน แล้วนำไปฝึกฝน
- เตรียมประเด็นสำคัญเพื่อนำไปพัฒนาทีมงาน

ประเภทของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

- ✦ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
- ✦ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ
- ✦ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม
- ✦ การเปลี่ยนแปลงผู้นำ



“องค์กรของคุณเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด?”

ความรู้สึกเชิงลบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง

- ★ มองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องไม่ดี
- ★ ไม่อยากเปลี่ยนแปลงเพราะกังวลกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น
- ★ จินตนาการแต่ความกลัวที่จะต้องเปลี่ยนแปลง
- ★ คิดว่าไม่ยุติธรรมที่ตัวเองต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลง
- ★ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเพราะรู้สึกไม่คุ้นเคย
- ★ ไม่แน่ใจว่าทีมงานจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือไม่
- ★ เครียด ทุกข์ใจ กับอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น

เทคนิคการจัดการอารมณ์เชิงลบ

- ▶▶ ค้นหาประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง
- ▶▶ เผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
- ▶▶ ปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้เป็นเชิงบวก
- ▶▶ สร้างทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- ▶▶ ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น



เทคนิคการจัดการอารมณ์เชิงลบ

- ★ ความรู้สึกเชิงลบของทีมงานต่อการเปลี่ยนแปลงคืออะไร?
คือเรื่องใด?
- ★ สาเหตุที่เกิดความรู้สึกนี้เป็นเพราะเหตุใด?
- ★ คุณทำให้ทีมงานจัดการอารมณ์เชิงลบได้อย่างไร?
- ★ คาดหวังผลลัพธ์เรื่องใด?

“ ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร คุณต้องเปลี่ยนแปลงที่
ตัวบุคคลเป็นอย่างแรกและบางครั้งมันหมายความว่า
คุณต้องเปลี่ยนแปลงตัวคุณเองด้วยเช่นกัน”

*“ความสำเร็จอันยาวนานต้องมาจากการ
เปลี่ยนแปลงที่คนแต่ละคนเสียก่อน
แล้วองค์กรจึงค่อยเปลี่ยนแปลงตาม”*



ความท้าทายของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

- ขนาดของการเปลี่ยนแปลง
- อัตราของการเปลี่ยนแปลง
- ความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้
- ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลง
- ประเด็นที่สำคัญที่สุดของการเปลี่ยนแปลง



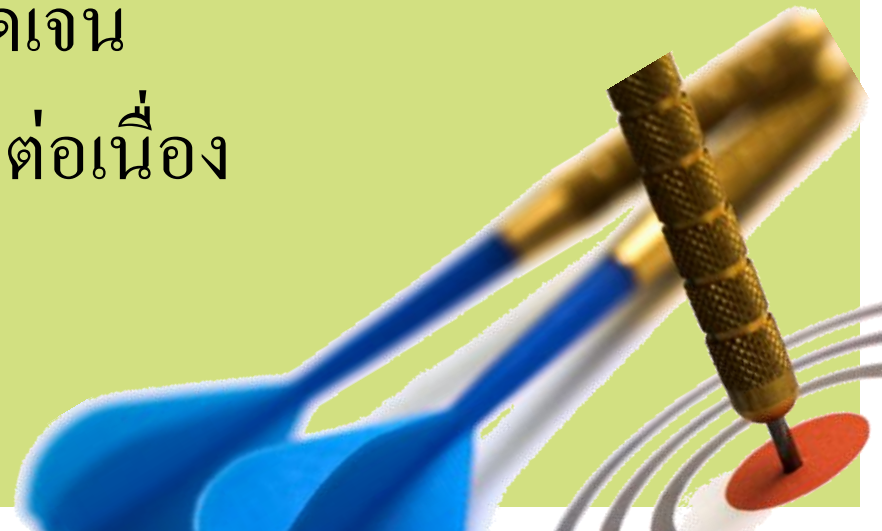
การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

- * สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
- * สร้างทีมงานรองรับ
- * สร้างวิสัยทัศน์ใหม่
- * มุ่งเน้นการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ
- * เพิ่มอำนาจให้ผู้อื่นร่วมตัดสินใจ
- * วางแผนงานอย่างมีระบบ
- * ปลุกฝังแนวทางใหม่ๆ



กำหนดขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง

1. การร่วมกันระบุปัญหาขององค์กรและแนวทางแก้ไข
2. สร้างแนวทางการบริหารจัดการร่วมกัน
3. ระบุตัวผู้นำ
4. มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ ไม่ใช่กิจกรรม
5. เริ่มต้นจากระดับหน่วยงานย่อยๆ
6. ตั้งเป้าหมายความสำเร็จให้ชัดเจน
7. ติดตามและปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง



WORKSHOP 2

การกำหนดแผนงานสร้างการเปลี่ยนแปลง

- ★ คุณจะสร้างการเปลี่ยนแปลงในทีมงานเรื่องอะไร?
- ★ กิจกรรมสำคัญที่คุณเลือกที่จะเปลี่ยนแปลง
- ★ กำหนดขั้นตอนคร่าวๆของการดำเนินการ
- ★ ตั้งใจไปลงมือทำเมื่อไร?

คุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- เชื่อมั่นในตัวเอง
- ทักษะคติเชิงบวก
- มีความรับผิดชอบ
- สามารถจูงใจผู้อื่น
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



การเตรียมความพร้อมให้ทีมงานไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง

- 📣 เปลี่ยนกระบวนการทำงานเมื่อมีโอกาส
- 📣 ให้พนักงานได้รับงานใหม่ๆ
- 📣 กำหนดเป้าหมายที่ยืดขยายออกไป
- 📣 อย่าให้มีใครรู้สึกสบายๆ นานเกินไป
- 📣 กำจัดความรู้สึกเกี่ยวกับยศหรือตำแหน่งออกไป

การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

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



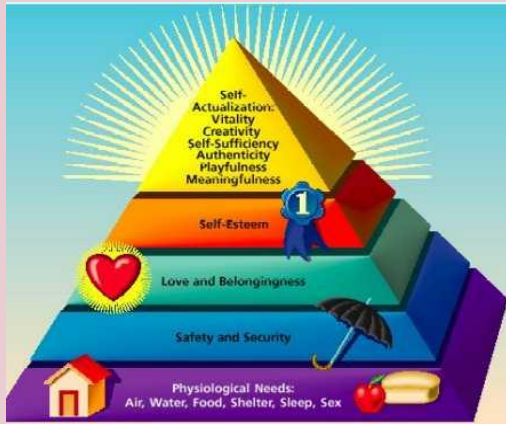
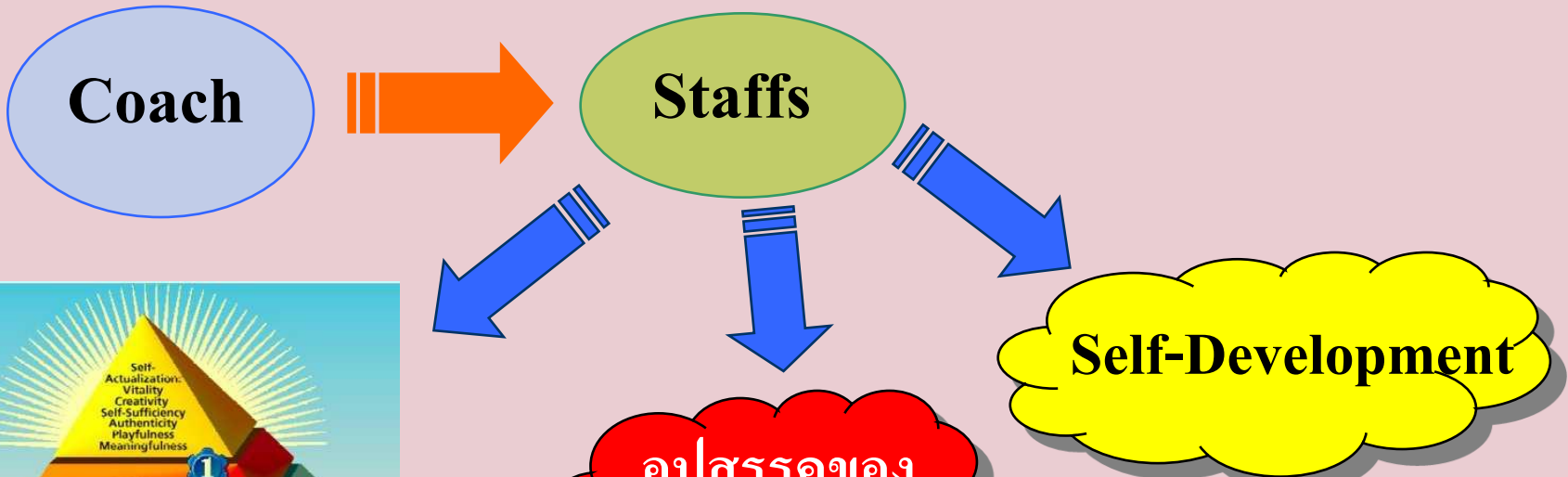


ผู้นำการเปลี่ยนแปลง



“คุณบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?”

ผู้นำในฐานะโค้ช...จูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง



“Maslow”
(ความต้องการ)

**อุปสรรคของ
การพัฒนา**

- ความกลัว
- Comfort zone
- เป้าหมายไม่ชัดเจน

Self-Development

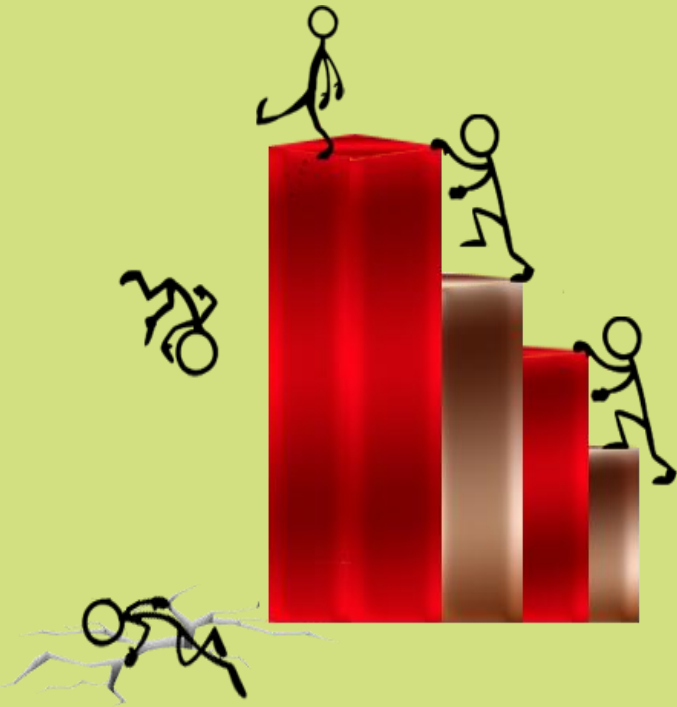
- ทักษคติเชิงบวก
- ความเชื่อมั่น
- ความรับผิดชอบ

การสอนให้พนักงานจัดการกับการเปลี่ยนแปลง

- ★ ทำให้เขามองเห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- ★ กระตุ้นให้เขามองเห็นประโยชน์และอยากเปลี่ยนแปลง
- ★ จูงใจให้เขากำหนดเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลง
- ★ ทำให้เขาก้าวลงมือทำด้วยตัวเอง
- ★ ทำให้เขายอมรับในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น



พนักงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ ถ้า.....



- * ได้รับการอธิบายอย่างถูกต้อง
- * ถูกคาดหวังไว้ล่วงหน้า
- * สามารถรับมือไหว
- * เป็นการมีส่วนร่วมแทนที่จะเป็นการบังคับ
- * ทำให้มันเป็นกิจวัตรประจำวัน

การทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตัวเอง

- 🌐 พนักงานที่จะเปลี่ยนแปลงชื่อ.....
- 🌐 เรื่องที่อยากให้เขาเปลี่ยนแปลงตัวเองคือ.....
- 🌐 เทคนิคที่เลือกใช้ในการสอนงานเขาคืออะไร?
- 🌐 คาดหวังผลลัพธ์อย่างไร?
- 🌐 ตั้งใจไปลงมือทำเมื่อไร?

ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

- 🎬 การทำให้ทีมมองเห็นปัญหาและอุปสรรคให้ชัดเจน
- 🎬 การกระตุ้นให้ทีมงานลงมือทำการแก้ไข
- 🎬 การช่วยเหลือให้ทีมปฏิบัติงานให้สำเร็จ
- 🎬 การสร้างแนวความคิดด้านการเปลี่ยนแปลงอย่าง
ต่อเนื่อง



ประโยชน์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- * เตรียมพร้อมกับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- * พัฒนาให้ทีมงานคุ้นเคยกับเรื่องการเปลี่ยนแปลง
- * ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของการพัฒนาทีมงานและองค์กร
- * กำจัดข้อผิดพลาดให้เหลือน้อยที่สุด
- * ดำรงไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ
- * ผ่านวิกฤตการเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว
- * เกิดความภาคภูมิใจในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



การบ้าน

คัมภีร์บริหารการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง

- ★ องค์กร (เหตุการณ์) เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด?
- ★ ความรู้สึกเชิงลบต่อเหตุการณ์ของทีมงานคือเรื่องใด?
- ★ คุณเลือกเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างไร?
- ★ คุณจะจูงใจให้ทีมงานเปลี่ยนแปลงอย่างไร?
- ★ สิ่งที่คุณคาดว่าจะเกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลงคือเรื่องใด?

สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม

- ★ เรื่องที่ได้รับ
- ★ เรื่องที่ชอบ
- ★ เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติ
เป็นเรื่องแรก

“องค์กรที่ดีควรเตรียมความพร้อมที่จะ
รับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ”

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....

เป็นที่ต้องการขององค์กร



โชคดีและสวัสดิ์ครับ

 PakornBlog 

<http://www.pakornblog.com>

<http://www.facebook.com/pakornblog>